

# WO-scanner economie 1994 : basismeting cohort '93

Citation for published version (APA):

Ramaekers, G. W. M. (1996). *WO-scanner economie 1994 : basismeting cohort '93*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports No. 1  
<https://doi.org/10.26481/umarep.1996001>

**Document status and date:**

Published: 01/01/1996

**DOI:**

[10.26481/umarep.1996001](https://doi.org/10.26481/umarep.1996001)

**Document Version:**

Publisher's PDF, also known as Version of record

**Please check the document version of this publication:**

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

# **WO-scanner economie 1994**

## **Basismeting cohort '93**

ROA-R-1996/1

G.W.M. Ramaekers

**Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt**

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde  
Rijksuniversiteit Limburg

Maastricht, februari 1996

**CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG**

Ramaekers, G.W.M.

WO-scanner economie 1994 : basismeting cohort '93 /G.W.M. Ramaekers. -  
Maastricht : Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der  
Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde, Rijksuniversiteit Limburg. -([Rap-  
port] / Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, ISSN 0922-8098 ; ROA-  
R-1996/1)

Met lit. opg.

Trefw.: wetenschappelijk onderwijs en arbeidsmarkt / arbeidsmarkt ; economen.

## Inhoudsopgave

	Blz.
Voorwoord	i
Samenvatting	iii
1 Inleiding	1
1.1 Opzet WO-Scanner Economie	1
1.2 Samenstelling onderzoekspopulatie	3
2 Intrede op de arbeidsmarkt	9
2.1 Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen	9
2.2 Kans op werk	10
2.3 Verder onderwijs na afstuderen	15
3 Functiekenmerken	19
3.1 Functieverwerving	19
3.2 Werkorganisatie	21
3.3 Baanzekerheid	25
3.4 Functievereisten	29
3.5 Leidinggeven en inkomen	33
4 Afstemming tussen opleidingskwalificaties en beroepskwalificaties	41
4.1 Inleiding	41
4.2 Beroepsrelevantie van kwalificaties	43
4.3 Gewenste aandacht voor kwalificaties	49
5 Opleiding achteraf bezien	57
Literatuur	61
Bijlage 1 Samenstelling opleidingsclusters	63
Bijlage 2 Verklarende variabelen	65





## Voorwoord

In opdracht van het College van Bestuur van de Rijksuniversiteit Limburg (RL) te Maastricht verricht het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), dat verbonden is aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de RL, vanaf 1990 jaarlijks onderzoek naar de arbeidsmarktpositie en loopbanen van afgestudeerden - waaronder economen - van de RL. Met ingang van 1994 verricht het ROA, in opdracht van de economische faculteiten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en de Katholieke Universiteit Brabant (KUB), tevens arbeidsmarktonderzoek onder economen die aan de EUR en de KUB zijn afgestudeerd. In dit onderzoek, de WO-Scanner Economie, komen niet alleen een aantal achtergrondkenmerken en kwalificaties van de afgestudeerden, alsmede een aantal aspecten van hun actuele arbeidsmarktpositie aan bod, maar ook een aantal vragen waarmee de inhoud van het curriculum in het licht van de beroepsuitoefening kan worden geëvalueerd. Aan de laatstgehouden schriftelijke enquête, die één tot anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvindt, hebben in totaal 931 economen meegewerkt, namelijk 473 afgestudeerden van de EUR, 339 afgestudeerden van de KUB en 119 afgestudeerden van de RL.

Het ROA voert dit project uit in samenwerking met DESAN Marktonderzoek te Amsterdam. Het ROA heeft bij de uitvoering van het onderzoeksproject de leiding en is verantwoordelijk voor de instrumentontwikkeling, de kwaliteitsbewaking, het databeheer alsmede het thans voorliggende, analytisch gerichte eindrapport. DESAN Marktonderzoek is verantwoordelijk voor de gegevensverzameling, de gegevensverwerking en het maken van de vertrouwelijke, statistische faculteitsrapportages ten behoeve van de deelnemende faculteiten.

De projectleiding, alsmede de uitvoering van de analyses en de verslaglegging van het thans voorliggend eindrapport, is in handen van drs. G.W.M. Ramaekers van het ROA. De vertrouwelijke faculteitsrapportages zijn door drs. ing. K.J. Pagrach van DESAN Marktonderzoek opgesteld, terwijl ing. J.J. Rutjes de werkzaamheden van DESAN Marktonderzoek voor het onderzoeksproject coördineert. Vanuit de EUR wordt het project begeleid door drs. A. Meijdam en drs. N. Twigt, vanuit de KUB door drs. H.G. van Liempd en drs. G.J.M. van den Maagdenberg en vanuit de economische faculteit van de RL door drs. I.M. Wijk.

Uiteraard is dank verschuldigd aan de afgestudeerden die de vragenlijst hebben ingevuld.

Maastricht, januari 1996



## Samenvatting

Eind 1994 is in het kader van de WO-Scanner Economie voor de eerste keer een arbeidsmarktonderzoek gehouden onder de afgestudeerde economen van de EUR, de KUB en de RL samen. Aangezien de enquête één tot anderhalf jaar na het afstuderen plaatsvond, heeft het onderzoek betrekking op economen die nog aan het begin staan van hun beroepsloopbaan. Aan de enquête hebben in totaal 931 economen meegewerkt, hetgeen neerkomt op een respons van 59%.

### *Samenstelling onderzoekspopulatie*

Van de onderzoekspopulatie is 4% afgestudeerd in Bestuurlijke Informatiekunde (BIK), 7% in Econometrie (Ectrie), 10% in Algemene Economie/Kwantitatieve Economie (AE/KE), 12% in Bedrijfseconomie: kosten, waarde, winst (BE-kww), 13% in Bedrijfseconomie: financiering (BE-financiering), 12% in Bedrijfseconomie: organisatie (BE-organisatie), 16% in Bedrijfseconomie: marketing (BE-marketing), 21% in overige specialisaties van Bedrijfseconomie (BE-overig) en 6% in andere economische opleidingsrichtingen (Ec-overig). De onderzoekspopulatie wordt niet alleen gedomineerd door bedrijfseconomen (74%) maar ook door mannen (77%). De gemiddelde leeftijd op het moment van enquêteren bedraagt 26 jaar. Veel afgestudeerden beschikken over extra kwalificaties die men vóór of tijdens de economie-opleiding heeft opgedaan, en wel in de vorm van een volttooide opleiding in het hoger onderwijs voordat men economie is gaan studeren (18%), voor het vakgebied relevante werkervaring (44%) en/of bestuurlijke ervaring (60%).

### *Deelname aan verder onderwijs*

Eén op iedere vijf afgestudeerden (18%) heeft na het afstuderen gedurende kortere of langere tijd verder onderwijs gevolgd (cursorisch onderwijs en bedrijfsopleidingen niet meegerekend). Afgestudeerden BE-kww en BE-overig gaan vaker verder onderwijs volgen en afgestudeerden BE-marketing minder vaak, tenminste vergeleken met afgestudeerden AE/KE (de referentiegroep in de analyse). Verder is gebleken dat ouderen minder vaak verder onderwijs gaan volgen dan jongeren.

### *Maatschappelijke positie*

Een kwart (28%) van de economen is na het afstuderen in totaal meer dan drie maanden werkzoekend geweest. Op het moment van onderzoek heeft 85% van de afgestudeerden een betaalde baan van minimaal 12 uur per week. Het percentage geregistreerd werklozen bedraagt op dat moment 10%.

### *Werkkring*

Reageren op een advertentie (26%) en open solliciteren (18%) zijn de twee belangrijkste kanalen waarmee pas-afgestudeerde economen een werkring vinden. Bijna driekwart (71%) werkt in grote organisaties met minimaal 100 werknemers en ruim driekwart (78%) in de profit-sector. De helft (51%) werkt in dezelfde provincie waar men heeft gestudeerd, een derde (32%) in een daaraan grenzende provincie, 13% in een niet-aangrenzende provincie en 3% in het buitenland. Zo'n anderhalf jaar na het afstuderen is 41% van de betaald-werkende oudstudenten al eens van werkring veranderd.

### *Baanzekerheid*

Van de betaald-werkenden is vrijwel iedereen (95%) in loondienst werkzaam. Ruim de helft (58%) van de in loondienst werkenden heeft een vaste aanstelling. Vrijwel iedereen (95%) werkt in voltijd (> 32 uur per week).

### *Functie-eisen*

De meeste betaald-werkenden hebben functies die passen bij hun opleidingsniveau (61%) of bij hun opleidingsrichting (80%). Per saldo heeft de helft (52%) qua vereist opleidingsniveau en qua vereiste opleidingsrichting passende functies. Een derde (30%) heeft functies waarvoor werkervaring is vereist.

### *Succes- en faalfactoren op de arbeidsmarkt*

Uit nadere analyses van de kans op werk en de kwaliteit van het werk komt naar voren dat mannen weliswaar meer tijd nodig hebben om werk te vinden dan vrouwen, maar vaker werk krijgen dat past bij de gevolgde opleidingsrichting en vaker leidinggevende functies verwerven.

Vergeleken met jongeren hebben oudere afgestudeerden niet alleen meer tijd nodig om werk te vinden, maar ook meer kans dat het gevonden werk onder hun opleidingsniveau ligt. Daar staat evenwel tegenover dat zij meer verdienen dan jongeren. Jongere afgestudeerden kiezen er vaker voor om verder onderwijs te gaan volgen.

Afgestudeerden die vóór of tijdens de economie-studie voor het vakgebied relevante werkervaring hebben opgedaan, hebben niet alleen een grotere kans om snel werk te vinden maar ook een grotere kans dat het werk past bij het genoten opleidingsniveau. Daarbij komt dat zij een hoger inkomen verwerven. Afgestudeerden die hun hele economie-studie combineerden met een betaalde baan hebben weliswaar vaker vast werk maar ook vaker werk dat niet aansluit bij hun gevolgde opleidings-

richting. Zij zijn vaak blijven werken in dezelfde baan die zij al tijdens de studie hadden.

De gevolgde opleidingsrichting heeft niet alleen consequenties voor het beroependomein waarin men terecht komt maar ook voor het niveau van het werk dat men krijgt. Daarnaast heeft de gevolgde opleidingsrichting consequenties voor het al dan niet volgen van verder onderwijs. Zo komt in de analyses onder meer naar voren dat afgestudeerden BE-kww niet alleen het vaakst verder onderwijs gaan volgen maar ook het vaakst werk vinden dat past bij de gevolgde opleidingsrichting en dat afgestudeerden AE/KE het vaakst werk krijgen dat past bij een opleiding op academisch niveau.

Overigens komen afgestudeerden die snel werk vinden vaker terecht in banen die passen bij hun opleidingsniveau. In dergelijke banen heeft men meer kans op vast werk en meer kans op een hoger inkomen.

Verder blijkt dat in de profit sector de kans op een vaste baan en een leidinggevende functie groter is dan bij de overheid. Daar staat evenwel tegenover dat de aanvangssalarissen in kleine profit organisaties door de bank genomen lager zijn dan bij de overheid.

Tot slot is gebleken dat een hoger uurloon samengaat met leidinggevend werk, werk waarvoor ervaring is vereist, vast werk en part-time werk.

#### *Kwalificaties van economen*

Voor een goede beroepsuitoefening, zowel binnen het eigen beroependomein als daarbuiten, blijken vaardigheden met betrekking tot het verzamelen en presenteren van informatie het meest belangrijk te zijn en financieel-juridisch inzicht het minst belangrijk. Verder blijkt dat specifiek economische kennis belangrijker is binnen het eigen beroependomein en sociale vaardigheden in het uitwijkdomein.

Naar de mening van de oudstudenten zouden vaardigheden met betrekking tot het verzamelen en presenteren van informatie best wat meer aandacht mogen krijgen tijdens de opleiding. Inzicht in bedrijfsmanagement en vooral gegevensbeheer en financieel-juridisch inzicht zijn volgens de oudstudenten afdoende aan bod gekomen tijdens de opleiding.

De gewenste aandacht voor kennis en vaardigheden wordt overigens primair ingegeven door het belang dat deze hebben voor de beroepsuitoefening. Daarnaast speelt de gevolgde opleidingsrichting een, zij het bescheiden rol. Zo zouden econometristen minder aandacht besteden aan specifiek economische kennis en

beheersing van vreemde talen, terwijl oudstudenten BE-kww meer aandacht zouden besteden aan kennis van informatica/kwaliteitscontrôle en aan sociale vaardigheden. Oudstudenten BE-organisatie zouden eveneens meer aandacht besteden aan informatica/kwaliteitscontrôle, tenminste vergeleken met afgestudeerden AE/KE (de referentiegroep).

#### *Oordeel over de opleiding*

De meeste afgestudeerden (82%) kwalificeren de aansluiting tussen opleiding en werk als goed of voldoende. Een ruime meerderheid (81%) zou, achteraf gezien, opnieuw dezelfde opleidingsrichting kiezen. Slechts 4% betreurt de destijds genomen studiekeuze: zij zouden, achteraf gezien, niet zijn gaan studeren of een niet-universitaire opleiding zijn gaan volgen.

# 1 Inleiding

## 1.1 Opzet WO-Scanner Economie

In opdracht van de economische faculteiten van de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) en de Katholieke Universiteit Brabant (KUB) en het College van Bestuur van de Rijksuniversiteit Limburg (RL) is eind 1994 de WO-Scanner Economie uitgevoerd. Het onderzoeksinstrument richt zich op het in kaart brengen van de arbeidsmarktintrede van afgestudeerde economen en bestaat uit de zogeheten basisvragenlijst. Hiermee worden alle oudstudenten circa anderhalf jaar na afstuderen schriftelijk bevestigd. De basisvragenlijst geeft aldus informatie over de startfuncties van de afgestudeerden. De vragenlijst bevat vragen over de persoon, de afgesloten opleiding, de vooropleiding, de eventuele werk- en bestuurservaring vóór het afstuderen, de belangrijkste activiteiten na het afstuderen tot het moment van enquêteren, de huidige arbeidsmarktpositie, eventueel gevolgd onderwijs na het afstuderen en, bij betaald-werkenden, enkele kenmerken van de huidige functie en van de organisatie waarin men werkzaam is alsmede vragen over de aansluiting van de genoten opleiding op de beroepspraktijk. De definitie en classificatie van de variabelen sluit waar mogelijk aan bij de gangbare indelingen die worden gehanteerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

In het eerste uitvoeringsjaar, eind 1994, zijn alle afgestudeerde economen schriftelijk benaderd, die in het studiejaar 1992/1993 (EUR) danwel kalenderjaar 1993 (KUB en RL) hun diploma hebben behaald. Het betreft in totaal 1571 afgestudeerde economen. Na de eerste verzending van de basisvragenlijst is een rappel verstuurd aan de afgestudeerden die toen nog niet hadden gereageerd en is, waar nodig, een tweede schriftelijk rappel uitgevoerd. Tevens heeft een telefonisch rappel plaatsgevonden. Uiteindelijk hebben 931 afgestudeerden de vragenlijst ingevuld geretourneerd, hetgeen neerkomt op een respons van 59%. De inname en verwerking van de enquêteformulieren is begin februari 1995 definitief gestaakt.

De deelnemende faculteiten ontvangen in de eerste plaats een vertrouwelijke faculteitsrapportage waarin per opleiding de resultaten van de eigen faculteit en de desbetreffende totale gegevens van de deelnemende faculteiten samen staan vermeld. Op deze wijze kan de faculteit de positie van haar eigen opleiding ten opzichte van het totale resultaat voor die opleiding bepalen. Het thans voorliggende disciplinerapport economie bevat de resultaten van de drie deelnemende economische faculteiten samen.

De inhoudelijke opzet van de WO-Scanner Economie kan als volgt worden beschreven. Afgestudeerden betreden de arbeidsmarkt met niet te beïnvloeden



persoonskenmerken (geslacht, leeftijd en etniciteit), kwalificaties die zij tijdens de studie economie hebben opgedaan (de gevolgde opleidingsrichting) en eventuele extra kwalificaties die zij vóór of tijdens de studie economie hebben verworven (vooropleiding, werkervaring en bestuurlijke ervaring). Deze *persoons- en kwalificatiekenmerken* worden in paragraaf 1.2 beschreven. Zowel de persoonskenmerken als de kwalificatiekenmerken worden in dit onderzoek als achtergrondvariabelen gebruikt ter verklaring van eventuele verschillen op de arbeidsmarkt.

In paragraaf 2.1 wordt niet alleen de *maatschappelijke positie* op het moment van enquêteren (zo'n anderhalf jaar na afstuderen) maar ook de verschuivingen in het eerste jaar na het afstuderen aangegeven.

Om zicht te krijgen op kwantitatieve aspecten van de aansluiting tussen het economie-onderwijs en de arbeidsmarkt is inzicht nodig in de *kans op betaald werk* voor afgestudeerden. Hiervoor zijn in paragraaf 2.2 twee indicatoren gebruikt, namelijk het aantal maanden dat men na afstuderen werkzoekend is geweest en de werkloosheid op het moment van enquêteren. In paragraaf 2.3 wordt nader ingegaan op de deelname aan verdere opleidingen.

Voor het in kaart brengen van de *kwaliteit van het werk* wordt in hoofdstuk 3 een aantal indicatoren beschreven. Eerst wordt in paragraaf 3.2 nagegaan in wat voor werkkring de economen werkzaam zijn. Vervolgens wordt in paragraaf 3.3 gekeken naar de baanzekerheid van het werk, waarbij het gaat om de vraag of de aanstelling vast of tijdelijk en het werk full-time of part-time is. Daarna komen in paragraaf 3.4 de vereisten voor de functie ten aanzien van het opleidingsniveau, de opleidingsrichting en de eventuele werkervaring aan bod. Het hoofdstuk over de kwaliteit van het werk wordt in paragraaf 3.5 afgesloten met de vraag in hoeverre de betaald-werkende economen een leidinggevende functie bekleden en met informatie over de hoogte van het inkomen.

Kwalitatieve aspecten van de aansluiting tussen het economie-onderwijs en de arbeidsmarkt komen in hoofdstuk 4 aan bod, waarbij het gaat om de *afstemming tussen de in het onderwijs verworven kwalificaties en de voor een adequate beroepsuitoefening vereiste kwalificaties*. In paragraaf 4.2 staat de vraag centraal welke kennis en vaardigheden van belang zijn voor een goede uitoefening van het beroep. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 nagegaan of deze kennis en vaardigheden voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de opleiding.

Hoofdstuk 5 bevat een *algemene evaluatie van de opleiding* door de afgestudeerden. Daartoe wordt eerst ingegaan op het algemeen oordeel van de afgestudeerden over de aansluiting tussen opleiding en werk. Vervolgens komt de behoefte en deelname aan bijscholing aan bod. Tot slot wordt ingegaan op de vraag of de

afgestudeerden, achteraf gezien, wederom dezelfde economie-opleiding zouden kiezen.

## 1.2 Samenstelling onderzoekspopulatie

Aan de eind 1994 gehouden schriftelijke enquête die één tot anderhalf jaar na het afstuderen heeft plaatsgevonden, hebben in totaal 931 economen meegewerkt, namelijk 473 afgestudeerden van de EUR (51%), 339 afgestudeerden van de KUB (36%) en 119 afgestudeerden van de RL (13%). Tabel 1.1 geeft de verdeling van deze 931 respondenten over de in dit rapport onderscheiden economische opleidingsrichtingen<sup>1</sup>. Naar voren komt dat de respondenten als volgt over de economische opleidingen, dat wil zeggen nominaal vierjarige eerste fase-curricula met een eigen propaedeuse, zijn verdeeld: bestuurlijke informatiekunde (4%), econometrie (7%) en economie (89%). Verder blijkt dat driekwart (74%) de opleidingsrichting bedrijfseconomie binnen de opleiding economie heeft gevolgd.

Vanwege de kleine aantallen afgestudeerden is de opleidingsrichting kwantitatieve economie (1%) samengevoegd met de opleidingsrichting algemene economie (9%). Eveneens vanwege de kleine aantallen afgestudeerden zijn de opleidingsrichting fiscale economie (1%), het vrij doctoraaltracé binnen de opleiding economie (1%), de opleiding economie zonder nadere aanduiding van de opleidingsrichting (1%), alsmede de opleidingsrichting internationaal management (3%) samengevoegd tot de categorie economie: overig.

*Tabel 1.1*  
Gevolgte opleidingen

Bestuurlijke informatiekunde (BIK)*	4%
Econometrie (Ectrie)*	7%
Algemene economie/kwantitatieve economie (AE/KE)**	10%
Bedrijfseconomie: kosten, waarde, winst (BE-kww)**	12%
Bedrijfseconomie: financiering (BE-fin)**	13%
Bedrijfseconomie: organisatie (BE-org)**	12%
Bedrijfseconomie: marketing (BE-mrkt)**	16%
Bedrijfseconomie: overig (BE-over)**	21%
Economie: overig (Ec-over)	6%
Totaal n (= 100%)	931

\* Nominaal vierjarig eerste fase-curriculum met een eigen propaedeuse

\*\* Opleidingsrichting binnen de opleiding economie

1. Voor de wijze waarop de economische opleidingen zijn geclusterd, wordt verwezen naar bijlage 1.

In deze paragraaf worden de respondenten eerst beschreven aan de hand van twee persoonskenmerken, namelijk het geslacht en de leeftijd op het moment van enquêteren. Vervolgens worden de additionele kwalificaties besproken, die vóór of tijdens de studie zijn behaald. Het gaat hierbij om zowel formele als informele kwalificaties die het functioneren binnen arbeidsorganisaties en op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Formele kwalificaties zijn kwalificaties die men in het reguliere onderwijs verwerft, terwijl informele kwalificaties worden opgedaan buiten het reguliere onderwijs, bijvoorbeeld in een werkring of in een bestuurlijke functie.

#### *Geslacht*

Tabel 1.2 laat zien dat economische opleidingen 'mannenstudies' zijn. Slechts een kwart (23%) van de afgestudeerden bestaat uit vrouwen. Bij BE-financiering en Econometrie zijn vrouwen het sterkst ondervertegenwoordigd.

#### *Leeftijd*

De gemiddelde leeftijd op het moment van enquêteren, zo'n anderhalf jaar na afstuderen, bedraagt 26,2 jaar (tabel 1.2). Econometristen en afgestudeerden BIK zijn gemiddeld het jongst; afgestudeerden AE/KE en BE-overig het oudst.

#### *Vooropleiding*

Tabel 1.3 geeft een beeld van de hoogste met diploma voltooide vooropleiding alvorens men economie is gaan studeren. Naar voren komt dat één op iedere zes afgestudeerden (17%) eerst een HBO-opleiding heeft voltooid, alvorens een economische opleiding aan de universiteit te gaan studeren. Econometristen en oudstudenten AE/KE zijn vrijwel allen vanuit het VWO ingestroomd.

#### *Werkervaring*

Aan de afgestudeerden is gevraagd of zij vóór of tijdens de economie-studie betaalde of onbetaalde werkervaring (exclusief stages) hebben opgedaan die relevant is voor hun vakgebied. Dit blijkt bij bijna de helft (44%) van de afgestudeerden het geval te zijn. Tabel 1.4 laat verder zien dat het aandeel van afgestudeerden met relevante werkervaring het laagst is bij BIK.

Tabel 1.2  
Geslacht en leeftijd op het moment van enquêteren

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Aandeel van vrouwen	29%	19%	24%	25%	16%	29%	26%	21%	27%	23%
Gemiddelde leeftijd in jaren	25,5	25,4	26,7	26,0	26,1	26,2	26,1	26,9	26,1	26,2

Tabel 1.3  
Hoogst voltooide vooropleiding

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
VWO	86%	100%	95%	76%	84%	74%	80%	78%	77%	82%
HBO	14%	0%	2%	23%	16%	26%	18%	21%	20%	17%
WO	0%	0%	2%	1%	0%	0%	3%	1%	3%	1%
Anders	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Totaal n (=100%)	35	62	92	111	115	107	146	198	60	926

*Tabel 1.4*  
Werk- en bestuurlijke ervaring vóór afstuderen

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Relevante werkervaring	31%	35%	49%	40%	35%	35%	52%	53%	52%	44%
Bestuurlijke ervaring	46%	49%	66%	54%	58%	63%	61%	61%	67%	60%

*Tabel 1.5*  
Typering afgestudeerden

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Aandeel van vrouwen	+	-	+	+	-	+	+	-	+	23%
Leeftijd	-	-	+	g	g	g	g	+	g	26,2
HO-vooropleiding	-	-	-	+	-	+	+	+	+	18%
Relevante werkervaring	-	-	+	-	-	-	+	+	+	44%
Bestuurlijke ervaring	-	-	+	-	-	+	+	+	+	60%

g gemiddeld, dat wil zeggen 26,2 jaar plus of min 0,5 jaar

+ boven het gemiddelde

- onder het gemiddelde

### *Bestuurlijke ervaring*

In de enquête is ook gevraagd of men vóór of tijdens de economie-studie bestuurlijke ervaring heeft opgedaan, bijvoorbeeld voor een vereniging, faculteit of belangengroepering. Tabel 4.1 laat zien dat ruim de helft (60%) op het moment van afstuderen over enigerlei vorm van bestuurlijke ervaring beschikt. Het aandeel van afgestudeerden met bestuurlijke ervaring is het laagst bij BIK en Econometrie.

### *Resumé*

Resumerend kunnen de afgestudeerden van de onderscheiden opleidingen als volgt worden getypeerd (tabel 1.5).

- Jonger dan gemiddeld en vaker man zijn econometristen. Eveneens jonger dan gemiddeld, maar vaker vrouw zijn afgestudeerden BIK.
- Ouder dan gemiddeld en vaker vrouw zijn afgestudeerden AE/KE. Eveneens gemiddeld ouder, maar vaker man zijn afgestudeerden van de overige bedrijfs-economische opleidingen.
- Afgestudeerden BE-kww, BE-organisatie, BE-marketing en Economie-overig wijken qua leeftijd niet af van het gemiddelde, maar hebben wel een hoger aandeel van vrouwen dan gemiddeld. Eveneens van gemiddelde leeftijd maar vaker man zijn afgestudeerden BE-financiering.

Met betrekking tot de additionele kwalificaties waarmee men de arbeidsmarkt betreedt, kan een onderscheid worden gemaakt tussen afgestudeerden Econometrie, BIK en BE-financiering die minder vaak dan gemiddeld over additionele kwalificaties beschikken, en afgestudeerden van de andere opleidingen die meer dan gemiddeld over menselijk kapitaal (in de vorm van een additioneel diploma van het hoger onderwijs, relevante werkervaring of bestuurlijke ervaring) beschikken.



## 2 Intrede op de arbeidsmarkt

### 2.1 Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen

In deze paragraaf wordt ingegaan op de verschuivingen in de maatschappelijke positie, gemeten één maand, drie maanden, zes maanden en twaalf maanden na het afstuderen alsmede op het moment van enquêteren. Het gaat hierbij om de maatschappelijke positie die volgens de respondenten hun dagelijkse situatie in de desbetreffende maand het beste weergeeft. Tabel 2.1 geeft hiervan een beeld. Onder 'betaald werk' wordt hier begrepen: tenminste voor 12 uur per week. De respondenten konden de categorie 'werkzoekende' aankruisen, wanneer deze het beste paste bij hun situatie en zij in de desbetreffende maand niet of minder dan 12 uur per week betaald werk verrichtten.

*Tabel 2.1*  
Verschuivingen in maatschappelijke positie na afstuderen

	Maand na afstuderen				enquêtemoment
	1e	3e	6e	12e	
Betaald werk	46%	57%	63%	75%	85%
Werkzoekend	28%	20%	12%	10%	10%
Dienstplicht	10%	15%	18%	8%	2%
Studie	8%	3%	4%	3%	2%
Andere situatie	9%	5%	3%	3%	1%
Totaal n (=100%)	909	914	916	900	921

Tabel 2.1 laat zien dat een belangrijk deel van de afgestudeerden, bijna de helft, al binnen één maand na afstuderen een betaalde baan heeft. Het aandeel van betaald-werkenden neemt daarna gestaag toe. Op het moment van enquêteren, zo'n anderhalf jaar na afstuderen, bedraagt het aandeel van afgestudeerden met een betaalde baan van minimaal 12 uur per week 85%. Het aandeel van werkzoekenden daalt sterk in de eerste zes maanden na het afstuderen, waarna het stabiliseert rond de 10%. Het aandeel van dienstplichtigen neemt gedurende de eerste zes maanden sterk toe, waarna een sterke daling optreedt.

In de eerste maand na het afstuderen geeft 8% als voornaamste dagtaak 'studie' op. Mogelijk gaat het bij een aantal van deze afgestudeerden niet om een vervolgstudie, maar nog steeds om de aan de faculteit gevolgde opleiding. Hoe het ook zij, na drie maanden schommelt het aandeel van verder studerenden rond de drie procent. Het aandeel van degenen die een 'andere situatie' hebben opgegeven, laat een gestaag dalend verloop zien. Hiertoe behoren onder meer afgestudeerden die



eerst met vakantie zijn gegaan, huisvrouwen en -mannen en onbetaald-werkenden.

## 2.2 Kans op werk

In deze paragraaf zijn twee indicatoren gebruikt voor de kans op betaald werk, namelijk het aantal maanden dat men na afstuderen in totaal werkzoekend is geweest en de werkloosheid op het moment van enquêteren. In aansluiting hierop is onderzocht welke kenmerken van afgestudeerden van invloed zijn op de kans om werk te vinden.

### *Werkzoekend tijdens intredeperiode*

Het totaal aantal maanden dat men na het afstuderen naar betaald werk heeft gezocht, geeft een indicatie van de mate waarin de intrede op de arbeidsmarkt meer of minder succesvol is verlopen. Onder werkzoekend wordt hier begrepen: 'werkzoekend, terwijl geen of minder dan 12 uur per week betaald werk wordt verricht'. Tabel 2.2 schetst de mate van succes waarmee afgestudeerden de arbeidsmarkt hebben betreden. In de tabel zijn uitsluitend afgestudeerden opgenomen, die zich na het afstuderen op enigerlei moment hebben aangeboden op de arbeidsmarkt: zij hebben in die periode ooit betaald werk verricht en/of zijn ooit werkzoekend geweest. Naar voren komt dat 28% van alle afgestudeerden te kennen heeft gegeven dat zij gedurende de intredeperiode, dat wil zeggen tussen de maand van afstuderen en de enquêtemaand, meer dan drie maanden werkzoekend zijn geweest. Bij afgestudeerden BE-financiering is de arbeidsmarktintrede het moeizaamst verlopen. Econometristen hebben het snelst werk gevonden.

### *Werkloosheid op moment van enquêteren*

Bij het bespreken van de verschuivingen in de maatschappelijke positie na afstuderen en het werkzoeken tijdens de intredeperiode is steeds het begrip 'werkzoekende' gebruikt. Het gaat hierbij om afgestudeerden die van zichzelf vinden dat zij in een bepaalde maand werkzoekend zijn geweest, terwijl zij in de betreffende maand geen betaald werk voor tenminste 12 uur per week hebben gehad.

De in tabel 2.2 gepresenteerde werkloosheidspercentages hebben echter betrekking op de definitie van 'geregistreeerde werkloosheid', zoals die door het CBS wordt gehanteerd. Conform deze CBS-definitie worden afgestudeerden met een leeftijd van 16 t/m 64 jaar gerekend tot de geregistreeerde werklozen wanneer zij:

- zijn ingeschreven bij het arbeidsbureau, en
- tenminste 12 uur per week betaald werk willen verrichten, en
- op het enquêtemoment geen betaald werk voor tenminste 12 uur per week hebben, en

Tabel 2.2  
Meer dan 3 maanden werkzoekend tijdens intredeperiode en werkloosheid op enquêtemoment

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
> 3 maanden werkzoekend tijdens intredeperiode	24%	18%	24%	24%	38%	31%	28%	25%	31%	28%
Werkloosheid op enquêtemoment	6%	8%	15%	7%	16%	11%	10%	8%	9%	10%

- beschikbaar zijn voor een baan van tenminste 12 uur per week (d.w.z. binnen twee weken kunnen beginnen of anders binnen drie maanden in verband met opzegtermijn huidige werkring, het afronden van vrijwilligerswerk, het regelen van kinderopvang, vakantie of ziekte), òf:
- betaald werk hebben aanvaard waarvoor men tenminste 12 uur per week gaat werken.

Voor het berekenen van het werkloosheidspercentage wordt het aantal geregistreerde werkloze afgestudeerden uitgedrukt als percentage van de afgestudeerden die tot de beroepsbevolking behoren. Welnu, conform CBS-definitie worden afgestudeerden tot de beroepsbevolking gerekend wanneer zij:

- tenminste 12 uur per week betaald werken, òf
- militaire of vervangende dienstplicht vervullen, òf
- betaald werk hebben aanvaard waarvoor zij tenminste 12 uur per week gaan werken, òf
- verklaren tenminste 12 uur per week betaald werk te willen verrichten, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om betaald werk voor tenminste 12 uur per week te vinden.

Aldus gedefinieerd, bedraagt de werkloosheid op het moment van enquêteren gemiddeld 10%. Dit werkloosheidspercentage heeft betrekking op de situatie eind 1994 / begin 1995 en daarmee op oudstudenten die ongeveer anderhalf jaar daarvoor zijn afgestudeerd. Onder afgestudeerden van de opleidingsrichtingen BE-financiering en AE/KE is de werkloosheid het hoogst. Econometristen en afgestudeerden BIK, BE-kww en BE-overig kennen daarentegen de laagste werkloosheid.

#### *Schatting van de kans op werk*

Met behulp van logistische regressie-analyse is nagegaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet snel vinden van werk. In de analyse heeft een afgestudeerde een goede kans op betaald werk wanneer hij of zij na het afstuderen niet of hooguit drie maanden op zoek is geweest naar betaald werk. De referentiegroep wordt gevormd door degenen die langer dan drie maanden naar werk hebben gezocht. De analyse heeft uitsluitend betrekking op afgestudeerden die zich na het afstuderen ooit op de arbeidsmarkt hebben aangeboden: zij hebben in die periode ooit betaald werk verricht en/of zijn ooit werkzoekend geweest.

In de analyse is een aantal verklarende variabelen opgenomen waarvan wordt aangenomen dat zij de kans op het snel vinden van werk kunnen beïnvloeden, namelijk twee persoonskenmerken, de gevolgde opleidingsrichting, additionele kwalificaties waarover afgestudeerden eventueel beschikken en het aantal maanden tussen het moment van afstuderen en het moment van enquêteren. Het laatste kenmerk is in de analyse opgenomen om te kunnen corrigeren voor ongelijke

perioden van arbeidsmarktintrede.

De twee persoonskenmerken betreffen het geslacht (*geslacht: man*) en de leeftijd op het moment van afstuderen (*leeftijd*). De eventuele extra kwalificaties, opgedaan vóór of tijdens de opleiding betreffen het reeds beschikken over een diploma van een opleiding in het hoger onderwijs voordat men aan de economische faculteit kwam studeren (*HO-vooropleiding*), het beschikken over bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de universitaire studie (*bestuurlijke ervaring*), het beschikken over voor het vakgebied relevante (on)betaalde werkervaring, opgedaan vóór of tijdens de universitaire studie (*relevante werkervaring*) en het combineren van de gehele economie-opleiding met een betaalde baan (*combinatie wo-werk*). In de analyse zijn de volgende dummy-variabelen voor de gevolgde opleiding opgenomen: bestuurlijke informatiekunde (*BIK*), *Econometrie*, algemene economie en kwantitatieve economie (*AE/KE*), bedrijfseconomie: kosten, waarde, winst (*BE-kww*), bedrijfseconomie: financiering (*BE-financiering*), bedrijfseconomie: organisatie (*BE-organisatie*), bedrijfseconomie: marketing (*BE-marketing*), de overige specialisaties binnen bedrijfseconomie (*BE-overig*) en de overige richtingen binnen de opleiding economie (*Economie-overig*).

De eerdergenoemde kenmerken zijn geoperationaliseerd met behulp van dummy-variabelen, met uitzondering van de leeftijd in jaren (*leeftijd*) en het aantal maanden dat men reeds is afgestudeerd (*n maanden na afstuderen*). Met betrekking tot de variabele leeftijd dient te worden vermeld dat 5% van de respondenten ouder dan 30 jaar is. Om te voorkomen dat de relatief hoge leeftijden van deze minderheid een te zware wissel zouden trekken op de analyseresultaten, is de leeftijd van deze dertigplussers in alle analyses op 31 jaar gesteld. In de schatting fungeerde *AE/KE* als referentie voor de gevolgde opleidingsrichting. Voor de preciese omschrijving van de verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 2.

Er wordt verondersteld dat de kans om snel werk te vinden per opleidingsrichting kan verschillen. Verder wordt verwacht dat vrouwen zich met meer succes dan mannen op de arbeidsmarkt aanbieden; dit als gevolg van eventuele positieve discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en het eventueel streven van organisaties naar een 'vrouwvriendelijk' imago. Wellicht speelt ook de militaire dienstplicht mannen parten tijdens de intredeperiode. Vanwege een aantal redenen mag worden verwacht dat jongeren een grotere kans hebben om snel een betaalde baan te krijgen dan ouderen. Jongeren zijn doorgaans flexibeler dan ouderen en kunnen zich daardoor wellicht makkelijker aanpassen aan de specifieke cultuur van een werkorganisatie. Bovendien zullen jongeren wellicht eerder bereid zijn om aanvullende (bedrijfsspecifieke) opleidingen te volgen, aangezien hun investering in aanvullend onderwijs gedurende een groter aantal arbeidsjaren tot een hoger inkomen zal leiden. Vanuit de werkgever gezien kunnen de in bedrijfsopleidingen

geïnvesteerde tijd en kosten, middels de verwachte hogere arbeidsproductiviteit, bij jongeren over een groter aantal arbeidsjaren worden terugverdiend. Daarbij komt dat voor jongeren, vanwege het groter aantal arbeidsjaren dat zij nog voor zich hebben, een flexibeler loopbaanplanning mogelijk is: zij zijn makkelijker in lagere startfuncties inzetbaar om van daaruit, mede door het volgen van bedrijfsspecifieke opleidingen, door te stromen naar hogere functies in de organisatie. Extra kwalificaties in de vorm van het reeds beschikken over een HO-diploma vóórdat men economie gaat studeren alsmede voor het vakgebied relevante werkervaring en bestuurlijke ervaring, opgedaan vóór of tijdens de economiestudie vergroten iemands menselijk kapitaal, maken iemand productiever en daarmee voor een werkgever aantrekkelijker, waardoor de kans toeneemt om snel betaald werk te vinden.

*Tabel 2.3*

Logistische regressie-analyse van de kans om snel betaald werk te vinden

	B	SE
Persoonskenmerken:		
- geslacht: man	-.41*	.20
- leeftijd	-.12*	.05
Extra kwalificaties vóór afstuderen:		
- HO-vooropleiding	.28	.22
- bestuurlijke ervaring	.11	.16
- relevante werkervaring	.86**	.17
- combinatie wo-werk	.11	.20
Opleidingsrichting:		
- BIK	.14	.51
- Econometrie	.61	.44
- AE/KE	referentie	
- BE-kww	-.06	.35
- BE-financiering	-.57	.33
- BE-organisatie	-.30	.34
- BE-marketing	-.32	.32
- BE-overig	.00	.31
- Economie-overig	-.53	.39
N maanden na afstuderen	-.03	.02
-2 Log Likelihood	967.9	
Likelihood Ratio	51.8**	
N cases	868	

\* Significant op 5%-niveau

\*\* Significant op 1%-niveau

Op basis van de hiervoor genoemde veronderstellingen en de wijze waarop de variabelen zijn geoperationaliseerd, worden positieve effecten verwacht voor geslacht en voor de extra kwalificaties waarover men eventueel beschikt. Voor leeftijd wordt een negatief teken verwacht.

In de analyse, waarvan de resultaten in tabel 2.3 staan vermeld, komt naar voren dat de kans om snel werk te vinden niet significant wordt beïnvloed door het aantal maanden dat men reeds is afgestudeerd noch door additionele kwalificaties, verband houdend met vooropleiding, bestuurlijke ervaring en het combineren van de hele studie met een betaalde baan. Verder komt naar voren dat de opleidingsrichtingen niet significant verschillen van AE/KE (de referentiecategorie). De kans op het snel vinden van werk is wel afhankelijk van geslacht, leeftijd en de relevante werkervaring waarover afgestudeerden eventueel beschikken. Zoals verwacht, hebben mannen meer moeite dan vrouwen om werk te vinden. Eveneens conform de verwachting blijkt dat jongere afgestudeerden sneller werk vinden dan oudere afgestudeerden. Ook volgens de verwachting komt naar voren dat afgestudeerden die beschikken over extra kwalificaties in de vorm van relevante werkervaring makkelijker werk vinden.

### **2.3 Verder onderwijs na afstuderen**

Deze paragraaf gaat in op het eventueel volgen van verder (regulier) onderwijs na het afstuderen (cursorisch onderwijs en bedrijfsopleidingen komen in hoofdstuk 5 aan bod). Eerst wordt een indicatie gegeven van de omvang van de deelname aan verder onderwijs op enigerlei moment na afstuderen. Tevens wordt aangegeven om welke onderwijsniveaus het hierbij gaat. Indien men meerdere opleidingen volgt of heeft gevolgd, gaat het bij het onderwijsniveau om de opleiding met het grootste aantal studie-uren. Vervolgens is onderzocht welke afgestudeerden significant vaker kiezen voor verder onderwijs. Tot slot komt het oordeel van de afgestudeerden over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en het verder gevolgd onderwijs aan bod.

#### *Deelname aan verder onderwijs*

In tabel 2.4 wordt het procentuele aandeel van de afgestudeerden weergegeven, die verder onderwijs zijn gaan volgen. Naar voren komt dat de deelname aan verder onderwijs gemiddeld 18% bedraagt. Dat wil zeggen dat één op iedere vijf afgestudeerden na het afstuderen gedurende kortere of langere tijd heeft deelgenomen aan verder onderwijs. Hierbij gaat het in verreweg de meeste gevallen om universitair onderwijs. Afgestudeerden BE-kww en BE-overig gaan het vaakst verder onderwijs volgen (met name accountancy- en contrôlersopleidingen) en afgestudeerden BE-marketing en Economie-overig het minst vaak.

Tabel 2.4  
Deelname en niveau verder onderwijs

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Niveau verder onderwijs:										
- HBO	0%	2%	2%	2%	0%	2%	0%	1%	2%	1%
- WO	17%	11%	12%	38%	17%	11%	3%	25%	6%	17%
Totaal deelname	17%	13%	14%	40%	17%	13%	3%	26%	8%	18%

### Schatting van de kans op verder onderwijs

Met behulp van logistische regressie-analyse is nagegaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet volgen van verder onderwijs. De referentiegroep in de analyse wordt gevormd door degenen die niet hebben deelgenomen aan verder onderwijs. In de analyse zijn dezelfde verklarende variabelen gebruikt als eerder het geval is geweest bij de analyse van de kans op werk.

Tabel 2.5

Logistische regressie-analyse van de kans om verder onderwijs te volgen

	B	SE
Persoonskenmerken:		
- geslacht: man	-.01	.23
- leeftijd	-.19**	.07
Extra kwalificaties vóór afstuderen:		
- HO-vooropleiding	-.30	.28
- bestuurlijke ervaring	.07	.20
- relevante werkervaring	.10	.20
- combinatie wo-werk	.06	.24
Opleidingsrichting:		
- BIK	-.01	.58
- Econometrie	-.42	.51
- AE/KE	referentie	
- BE-kww	1.22**	.37
- BE-financiering	.13	.40
- BE-organisatie	-.21	.44
- BE-marketing	-1.80**	.59
- BE-overig	.84*	.35
- Economie-overig	-.61	.56
N maanden na afstuderen	.00	.03
-2 Log Likelihood	723.2	* Significant op 5%-niveau
Likelihood Ratio	82.4**	** Significant op 1%-niveau
N cases	877	

In tabel 2.5 komt naar voren dat het geslacht en de eventuele extra kwalificaties die men vóór of tijdens de opleiding heeft opgedaan geen significant effect hebben op de beslissing om na het afstuderen al dan niet verder onderwijs te gaan volgen.

Het al dan niet kiezen voor verder onderwijs wordt wel bepaald door de opleidingsrichting waarin men is afgestudeerd. De analyseresultaten in tabel 2.5 laten namelijk zien dat afgestudeerden van de opleidingsrichtingen BE-kww en BE-overig significant vaker additioneel onderwijs gaan volgen dan afgestudeerden AE/KE (de referentiegroep). Afgestudeerden BE-marketing volgen minder vaak verder onderwijs. Verder is gebleken dat oudere afgestudeerden minder vaak verder onderwijs gaan volgen dan jongere afgestudeerden.



*Oordeel over de aansluiting tussen gevolgde opleiding en verder onderwijs*

Tot slot is gevraagd naar de mate waarin afgestudeerden tevreden zijn over de aansluiting tussen de gevolgde opleiding en het verder gevolgde onderwijs. Welnu, van de in totaal 157 afgestudeerden die gedurende kortere of langere tijd verder onderwijs hebben gevolgd, vindt vrijwel iedereen (93%) de aansluiting voldoende of goed. Hierbij doen zich nauwelijks verschillen voor tussen de afgestudeerden van de onderscheiden economische opleidingsrichtingen.

### 3 Functiekenmerken

#### 3.1 Functieverwerving

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de betaalde functies van economen. Het gaat hierbij om afgestudeerden die op het moment van enquêteren, dus circa anderhalf jaar na het afstuderen, in totaal tenminste 12 uur per week betaald werk hebben. In het geval dat iemand meerdere betaalde functies heeft, hebben de gegevens betrekking op de functie met het grootste aantal arbeidsuren. Eerst wordt nagegaan op welke wijze men de functie heeft verkregen. Vervolgens wordt de werkring getypeerd waarbinnen de functie wordt uitgeoefend. Daarna komt de baan zekerheid van de betaald werkende economen aan bod, gevolgd door de eisen die door de werkgever voor de vervulling van de functie zijn gesteld. Tenslotte wordt nagegaan of men binnen de werkorganisatie leidinggevend werkzaam is en welk inkomen uit arbeid wordt verworven.

Tabel 3.1 toont het kanaal waarmee men de baan heeft gekregen, die men op het enquêtemoment uitoefent. Reageren op een advertentie (26%) en ongevraagd solliciteren (18%) blijken de twee belangrijkste kanalen te zijn waarmee pas afgestudeerde economen werk vinden. Eén op iedere tien afgestudeerden krijgt werk via familie, vrienden of kennissen (11%), stage of stagecontacten (11%) of een uitzendbureau (9%). Slechts 1% vindt werk via het Arbeidsbureau. Met betrekking tot de kanalen waarmee men werk heeft gevonden, springen afgestudeerden van twee opleidingen er duidelijk uit. Zo zijn advertenties (50%) en stages (29%) van meer dan gemiddeld belang voor afgestudeerden BIK, en open sollicitaties (30%) voor afgestudeerden BE-kww.

Gezien vanuit de houding van de baanzoeker kunnen de kanalen waarmee men werk heeft gekregen globaal in twee categorieën worden ingedeeld. Aan de ene kant 'actieve' kanalen. Deze resulteren uit initiatieven van de baanzoeker zelf (ongevraagd solliciteren en het zelf opzetten van een bedrijf of praktijk). Aan de andere kant 'reactieve' kanalen. Deze resulteren uit meer of minder verplichte activiteiten (bijvoorbeeld inschrijving bij het Arbeidsbureau), uit initiatieven van anderen (bijvoorbeeld gevraagd door werkgever) of relationele netwerken van derden (zoals bijvoorbeeld het geval is bij het zoeken via familie/vrienden of medewerkers van de faculteit). Welnu, één op iedere vijf afgestudeerden heeft werk gekregen door zelf initiatieven te ontplooien, hetzij door niet te wachten op advertenties maar ongevraagd te solliciteren (18%), hetzij door zelf een bedrijf te starten (2%). Afgestudeerden BE-kww hebben zich wat dit betreft het meest actief opgesteld en afgestudeerden BIK het minst actief. Voor laatstgenoemden was de noodzaak om zich actief op te stellen wellicht ook niet zo groot omdat zij vaak via stages aan werk konden komen.

Tabel 3.1  
Kanaal waarmee men werk heeft gevonden

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Arbeidsbureau	0%	2%	0%	2%	2%	0%	2%	1%	0%	1%
Uitzendbureau	0%	7%	3%	5%	12%	16%	12%	9%	10%	9%
Reactie op advertentie	50%	27%	34%	28%	20%	23%	21%	24%	37%	26%
Familie/kennissen	4%	7%	8%	7%	12%	13%	13%	14%	2%	11%
Eerdere baan	0%	13%	15%	4%	6%	8%	8%	7%	4%	8%
Door werkgever benaderd	4%	6%	8%	3%	8%	3%	4%	4%	6%	5%
Docenten, LAC	4%	7%	1%	1%	3%	3%	3%	3%	2%	3%
Stage, stagecontacten	29%	9%	10%	13%	9%	13%	9%	6%	14%	11%
Open sollicitatie	4%	15%	16%	30%	19%	14%	17%	20%	12%	18%
Zelf bedrijf gestart	0%	0%	1%	1%	3%	3%	2%	2%	6%	2%
Ander kanaal	4%	7%	3%	5%	6%	3%	9%	10%	8%	6%
Totaal n (=100%)	28	55	73	99	90	92	127	176	51	791

Hierboven zijn de kanalen waarlangs intredebanen worden verkregen op basis van de houding van de baanzoeker ingedeeld in 'actieve' en in 'reactieve' kanalen. De zoekkanalen kunnen ook worden ingedeeld door na te gaan of persoonlijke netwerken al dan niet van belang zijn geweest voor het verkrijgen van de baan. Van persoonlijke netwerken is sprake wanneer de baan is verkregen via familie, vrienden of kennissen, medewerkers van de faculteit, stagecontacten, danwel uit vroeger verricht werk. Gebleken is dat een kwart (27%) van de banen via persoonlijke netwerken is verkregen. Dit varieert van 32% bij econometristen en afgestudeerden BE-organisatie, via 29% bij afgestudeerden BIK en BE-marketing en 27% bij afgestudeerden AE/KE en BE-overig tot 23% bij afgestudeerden BE-kww en BE-financiering tot 18% bij afgestudeerden Economie-overig.

### **3.2 Werkorganisatie**

In deze paragraaf worden de organisaties waarin de afgestudeerden op het moment van enquêteren werken, eerst getypeerd aan de hand van de grootte en de marktsector. Vervolgens wordt nagegaan of men heeft moeten verhuizen van de provincie waar men heeft gestudeerd naar de provincie waar men ten tijde van de enquête werkt (geografische mobiliteit) en of men na het afstuderen al eens van werkorganisatie is veranderd (externe arbeidsmarktmobiliteit).

#### *Bedrijfsomvang*

Tabel 3.2 typeert de werkgelegenheid van de economen naar de grootte van het bedrijf of de organisatie waar men werkt. Het gaat daarbij om het aantal werknemers bij het gehele concern.

Bijna driekwart (71%) van de economen werkt in grote organisaties, dat wil zeggen bedrijven of instellingen met minimaal 100 werknemers. Eén op de vijf (22%) is werkzaam in een middelgrote organisatie (10 tot 100 werknemers), terwijl 8% terecht komt in organisaties met maximaal 9 werknemers. Van alle afgestudeerden werken oudstudenten BE-kww het vaakst in grote organisaties, afgestudeerden BE-organisatie in middelgrote organisaties en afgestudeerden BE-marketing in kleine organisaties.

#### *Marktsector*

Hieronder wordt aangegeven in hoeverre de afgestudeerden een baan hebben gevonden in de profit- dan wel de non profit-sector. Dit onderscheid is relevant omdat arbeidsvoorwaarden en loopbaanmogelijkheden vaak mede afhankelijk zijn van de marktsector waarin men werkt.

Tabel 3.2  
Personeelsomvang werkring

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mkt	BE-over	Ec-over	Tot
1-9 werknemers	4%	4%	10%	2%	5%	9%	12%	9%	10%	8%
10-99 werknemers	25%	27%	19%	14%	22%	33%	26%	19%	10%	22%
>99 werknemers	71%	69%	71%	84%	74%	59%	62%	71%	80%	71%
Totaal n (=100%)	28	52	70	97	87	92	125	175	50	776

Tot de profit-sector worden gerekend: landbouw en visserij (excl. (gemeentelijke) plantsoenendiensten), delftstoffenwinning, industrie, gas-, elektriciteit-, waterdistributiebedrijven, bouwnijverheid, handel, horeca, auto- en reparatiebedrijven, vervoer en telecommunicatie, zakelijke en overige dienstverlening. De non profit-sector omvat de overheid (incl. defensie), de semi-overheid (gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) en overheidsbedrijven.

Welnu, de meeste economen (78%) komen terecht in de profit-sector. Afgestudeerden BE-marketing (91%), BE-financiering (83%), BIK (82%), BE-overig (82%), BE-kww (80%) en BE-organisatie (80%) werken vaker dan gemiddeld in profit-organisaties, terwijl afgestudeerden Economie-overig (71%) , econometristen (67%) en afgestudeerden AE/KE (50%) minder vaak dan gemiddeld in de profit-setor werkzaam zijn. Bedrijfseconomen komen dus vaker in profit-organisaties terecht dan afgestudeerden van niet-specifiek bedrijfseconomische opleidingen, BIK uitgezonderd.

#### *Geografische mobiliteit*

Door de plaats waar men heeft gestudeerd te vergelijken met de plaats waar men werkt, wordt inzicht verkregen in de geografische mobiliteit tijdens de intrede op de arbeidsmarkt. Welnu, van alle respondenten werkt:

- 51% in dezelfde provincie waar men heeft gestudeerd;
- 32% in een daaraan grenzende provincie;
- 13% in een niet aangrenzende provincie;
- 3% in het buitenland.

In dit rapport is sprake van geografische mobiliteit wanneer men werkt in een provincie die niet grenst aan de provincie waar de universiteit is gesitueerd, of wanneer men in het buitenland werkt. Aldus opgevat, is 16% van de betaaldwerkende economen geografisch mobiel. Een lage geografische mobiliteit kan enerzijds resulteren uit een geringe bereidheid om te verhuizen en anderzijds niet nodig zijn aangezien er voldoende geschikte banen in de eigen regio zijn, dat wil zeggen in de provincie waar men heeft gestudeerd of in een daaraan grenzende provincie. Tabel 3.3 laat zien dat van alle afgestudeerden oudstudenten BIK en Economie-overig nog het vaakst buiten de eigen regio zijn gaan werken.

Tabel 3.3  
Werkregio

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mkt	BE-over	Ec-over	Tot
Zelfde/aangrenz. provincie	70%	87%	87%	84%	84%	79%	85%	89%	67%	84%
Overige provincies	30%	9%	7%	14%	11%	18%	13%	9%	27%	13%
Buitenland	0%	4%	6%	2%	6%	3%	2%	2%	6%	3%
Totaal n (=100%)	27	54	70	96	86	89	124	170	49	765

### *Externe arbeidsmarktmobiliteit*

In de enquête is gevraagd bij hoeveel organisaties men na het afstuderen voor tenminste 12 uur per week betaald werk heeft verricht (excl. militaire of vervangende dienst, doch incl. de huidige werkgever of een eventueel eigen bedrijf). Uitzendperiodes moesten hierbij ieder afzonderlijk worden meegeteld. Welnu, zo'n anderhalf jaar na het afstuderen is 41% van de betaald-werkende respondenten niet langer in hun eerste werkkring werkzaam: zij zijn na het afstuderen al eens van werkkring veranderd. Afgestudeerden BE-marketing (51%), AE/KE (48%), BE-organisatie (43%) en Econometrie (42%) zijn vaker dan gemiddeld al eens van werkkring veranderd, terwijl afgestudeerden BIK (39%), BE-financiering (39%), Economie-overig (37%), BE-kww (36%) en BE-overig (35%) minder vaak dan gemiddeld van werkkring zijn veranderd.

### **3.3 Baanzekerheid**

In deze paragraaf worden de functies getypeerd aan de hand van het soort dienstverband en de duur van de aanstelling. Tevens wordt gekeken naar de wekelijkse arbeidsduur, hetgeen een indicatie vormt van de mate van arbeidsparticipatie.

#### *Dienstverband*

Aan de betaald-werkende respondenten is eerst gevraagd in welk soort dienstverband men ten tijde van de enquête werkzaam is. In tabel 3.4 komt naar voren dat vrijwel iedereen (96%) in loondienst werkt; dat wil zeggen dat 'slechts' één op iedere 20 afgestudeerden een eigen bedrijf of praktijk start danwel freelance gaat werken. Hierbij doen zich nauwelijks verschillen tussen de opleidingsrichtingen voor.

#### *Aanstelling*

Aan de respondenten die in loondienst werken, is tevens gevraagd naar de soort aanstelling die men heeft. Tabel 3.4 geeft een indicatie van het vaste of tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, en daarmee van de arbeidszekerheid. Circa anderhalf jaar na het afstuderen kan worden geconstateerd dat ruim de helft (58%) van de in loondienst werkende afgestudeerden al een vaste aanstelling heeft. Relatief gezien, hebben afgestudeerden BE-kww en BE-overig het vaakst een vaste aanstelling en econometristen het minst vaak.



Tabel 3.4  
Baanzekerheid

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
In loondienst	100%	100%	96%	99%	97%	96%	95%	95%	96%	96%
Vaste aanstelling	57%	43%	53%	67%	55%	49%	56%	67%	61%	58%
Full-time baan	93%	93%	92%	94%	94%	95%	96%	97%	92%	95%

### *Wekelijkse arbeidsduur*

Dit aspect van de arbeidsmarktpositie geeft een indicatie van de mate van arbeidsparticipatie. Tabel 3.4 geeft aan hoeveel betaald-werkende afgestudeerden een full-time baan hebben, dat wil zeggen een baan van minimaal 33 uur per week. Wanneer men meerdere banen heeft, wordt uitgegaan van de baan met het grootste aantal arbeidsuren. Tabel 3.4 laat zien dat vrijwel iedereen (95%) in voltijd werkt en dat zich hierbij nauwelijks verschillen tussen de opleidingsrichtingen voordoen. Er is ook nagegaan of zich ten aanzien van dit baanaspect verschillen tussen mannen en vrouwen manifesteren. Dit blijkt niet het geval te zijn. Van de betaald-werkende mannen heeft 95% een full-time baan; bij de vrouwen bedraagt het percentage 94.

### *Schatting van de kans op een vaste baan*

Voor de in loondienst werkende afgestudeerden is met behulp van logistische regressie-analyse nagegaan welke kenmerken een verklaring kunnen bieden voor het al dan niet verwerven van een vaste baan. Welnu, bij het al dan niet verwerven van een vaste aanstelling kan in de eerste plaats de gevolgde opleidingsrichting een rol spelen. Daarnaast kunnen eventuele extra kwalificaties waarover afgestudeerden beschikken van invloed zijn. Deze extra kwalificaties kunnen verband houden met de vooropleiding en de bestuurlijke- en werkervaring die men vóór of tijdens de opleiding heeft opgedaan. Naast kwalificaties kunnen persoonskenmerken, het marktsegment en het beroependomein een rol spelen.

In de analyse zijn dezelfde variabelen gebruikt voor het operationaliseren van de persoonskenmerken, de gevolgde opleidingsrichting en de eventuele extra kwalificaties, opgedaan vóór of tijdens de opleiding, als eerder het geval is geweest bij de analyses van de kans op werk en het volgen van verder onderwijs. Voor het marktsegment zijn drie dummy-variabelen in de analyse opgenomen, namelijk het werken in een profit-organisatie met meer dan 49 werknemers (*grote profit-organisatie*), het werken in een profit-organisatie met minder dan 50 werknemers (*kleine profit-organisatie*) en het werken in de *non-profitsector*. De in de analyse opgenomen kenmerken van het beroependomein betreffen een baan waarvoor (door de werkgever) dezelfde als de 'eigen' opleidingsrichting of een daaraan verwante richting werd vereist (*baan in eigen domein*) en een baan waarvoor (door de werkgever) een opleiding op WO-niveau werd vereist (*baan op WO-nivo*).

Voor alle verklarende variabelen zijn dummies geconstrueerd, behoudens voor de leeftijd in jaren (*leeftijd*). Om te voorkomen dat extreme waarden een te zware wissel zouden trekken op de analyseresultaten, is ook in deze analyse de leeftijd van dertigplussers op 31 jaar gesteld. Voor de preciese omschrijving van de

verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 2. In de schatting fungeerde *AE/KE* als referentie voor de gevolgde opleidingsrichting en de *non-profit sector* als referentie voor het marktsegment. De resultaten van deze schatting worden in tabel 3.5 weergegeven.

*Tabel 3.5*  
Logistische regressie-analyse van de kans op een vaste baan

	B	SE
<b>Persoonskenmerken:</b>		
- geslacht: man	-.32	.20
- leeftijd	.04	.05
<b>Extra kwalificaties vóór afstuderen:</b>		
- HO-vooropleiding	-.21	.22
- bestuurlijke ervaring	.23	.18
- relevante werkervaring	.24	.18
- combinatie wo-werk	.45*	.22
<b>Opleidingsrichting:</b>		
- BIK	.08	.52
- Econometrie	-.55	.42
- AE/KE	referentie	
- BE-kww	.60	.39
- BE-financiering	-.12	.38
- BE-organisatie	-.44	.38
- BE-marketing	-.25	.36
- BE-overig	.32	.34
- Economie-overig	.05	.44
<b>Marktsegmentkenmerken:</b>		
- grote profit-organisatie	1.59**	.22
- kleine profit-organisatie	1.42**	.28
- non-profit sector	referentie	
<b>Kenmerken beroependomein:</b>		
- baan in eigen domein	-.23	.22
- baan op WO-nivo	.77**	.18
-2 Log Likelihood	824.6	
Likelihood Ratio	112.1**	
N cases	688	

\* Significant op 5%-niveau  
\*\* Significant op 1%-niveau

De kans op een vaste baan blijkt afhankelijk te zijn van het gegeven of men de gehele economie-opleiding al dan niet heeft gecombineerd met een betaalde baan, het marktsegment en het beroependomein waarin men terecht komt.

Afgestudeerden die hun studie combineerden met een betaalde baan hebben vaker vaste aanstellingen. Dit is niet verwonderlijk aangezien zij veelal na het afstuderen in dezelfde baan zijn blijven werken.

De kans op een vaste aanstelling is eveneens groter wanneer men terecht komt in het domein van banen die passen bij het genoten onderwijsniveau. De analysesresultaten laten tot slot zien dat men in (semi)overheidsdienst een kleinere kans op vast werk heeft dan in de profit-sector.

### **3.4 Functievereisten**

In deze paragraaf wordt ingegaan op de eisen die door de werkgevers zijn gesteld bij de werving en selectie voor de functies die de afgestudeerden op het enquête-moment vervullen. Daarbij komt eerst de vereiste opleidingsrichting en het vereiste opleidingsniveau aan bod. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag of werkervaring was vereist voor de functie.

#### *Vereiste opleidingsrichting*

De opleidingsrichting die door de werkgever voor de functie werd vereist, biedt een indicatie van de mate waarin de afgestudeerden al dan niet binnen het 'eigen' beroependomein terecht komen. Van het 'eigen' beroependomein is sprake wanneer voor de desbetreffende functies (uitsluitend) de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting werd vereist. Buiten het eigen beroependomein is sprake van concurrentie door afgestudeerden van andere opleidingsrichtingen. Dit is het geval wanneer voor de desbetreffende functies geen specifieke opleidingsrichting of een geheel andere dan de eigen opleidingsrichting werd vereist. Tabel 3.6 geeft aan hoeveel procent van de betaald-werkende afgestudeerden binnen het eigen beroependomein werkt. Naar voren komt dat de meeste economen (80%) functies uitoefenen die passen bij hun opleidingsrichting. Van alle afgestudeerden zijn oudstudenten BE-kww het vaakst en oudstudenten AE/KE het minst vaak binnen het eigen domein werkzaam.

#### *Vereist opleidingsniveau*

Naast de vereiste opleidingsrichting is in de enquête gevraagd naar het door de werkgever minimaal vereiste opleidingsniveau voor de ten tijde van de enquête uitgeoefende functie. Wat het minimaal vereiste opleidingsniveau betreft, kan een hoofdonderscheid worden gemaakt tussen functies waarvoor een opleiding op academisch niveau niet is vereist en functies waarvoor men een opleiding op academisch niveau moet hebben gevolgd. Wanneer de vereiste opleiding onder het gevolgde WO-niveau ligt, wijst dat op verdringing van lager opgeleiden uit functies en op potentiële onderbenutting van capaciteiten bij de uitoefening van de functie. Hierbij mag evenwel niet worden vergeten dat het gaat om startfuncties, waarbij wellicht nog doorgroei mogelijk is naar een niveau dat beter aansluit bij de gevolgde opleiding. Dit laat echter onverlet dat een hoog onderbenuttingspercentage wijst op

een slechte marktpositie voor de desbetreffende opleiding, zeker in combinatie met een lage kans op werk.

De resultaten met betrekking tot het vereiste opleidingsniveau zijn weergegeven in tabel 3.6. De tabel laat zien dat ruim de helft (61%) van de betaald-werkende afgestudeerden een qua vereist opleidingsniveau passende functie heeft. Van alle oudstudenten komen afgestudeerden AE/KE het vaakst op hun niveau terecht en afgestudeerden BE-organisatie het vaakst onder hun niveau.

#### *Vereiste werkervaring*

Het laatste aspect met betrekking tot de eisen die door de werkgever bij de werving en selectie zijn gesteld, betreft het al dan niet vereist zijn van werkervaring. Tabel 3.6 laat zien dat één op iedere drie afgestudeerden aangeeft dat voor de ten tijde van de enquête uitgeoefende functie werkervaring werd vereist. Het percentage werkenden met een baan waarvoor werkervaring werd vereist, is met 41% het hoogst onder afgestudeerden BE-organisatie en met 16% het laagst onder econometristen. Het hoge aandeel van banen waarvoor geen werkervaring werd vereist, is niet verwonderlijk aangezien het gaat om intreders op de arbeidsmarkt.

#### *Schatting van de kans dat de eigen opleidingsrichting is vereist*

Hieronder wordt nagegaan wat het effect is van de gevolgde opleidingsrichting op de kans om terecht te komen in banen die passen bij de gevolgde opleidingsrichting en het genoten opleidingsniveau. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is eerst de kans geschat dat voor de baan de eigen opleidingsrichting of een daaraan verwante opleidingsrichting is vereist. Daarnaast is de kans geschat dat de baan wat het vereiste opleidingsniveau betreft, past bij de genoten opleiding. De resultaten van deze twee schattingen staan vermeld in tabel 3.7. In beide schattingen zijn dezelfde verklarende variabelen gebruikt als eerder het geval is geweest bij de analyse van de kans op een vaste baan, echter nu aangevuld met het aantal maanden dat men na het afstuderen werkzoekend is geweest (*aantal zoekmaanden*) en zonder de kenmerken van het beroependomein.

Zoals gezegd, is eerst de kans geschat dat voor de functie de eigen of een verwante opleidingsrichting nodig is. Als referentiecategorie zijn functies genomen waarvoor geen specifieke, of een geheel andere opleidingsrichting is vereist.

Tabel 3.6  
Functievereisten

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Eigen/verwante opleidings-richting vereist	89%	69%	67%	93%	82%	71%	80%	81%	80%	80%
Opleiding op academisch niveau vereist	57%	66%	79%	61%	62%	49%	58%	56%	78%	61%
Werkervaring vereist	32%	16%	23%	28%	24%	41%	31%	34%	35%	30%

Tabel 3.7

Logistische regressie-analyse van de kans op qua vereiste opleidingsrichting en qua vereist opleidingsniveau passend werk

	Werk binnen eigen beroependomein		Werk op WO-nivo	
	B	SE	B	SE
Persoonskenmerken:				
- geslacht: man	.51*	.21	.27	.19
- leeftijd	-.06	.06	-.11*	.05
Extra kwalificaties vóór afstuderen:				
- HO-vooropleiding	.17	.27	-.32	.21
- bestuurlijke ervaring	.01	.20	.23	.17
- relevante werkervaring	.27	.20	.52**	.17
- combinatie wo-werk	-.60**	.22	.05	.21
Opleidingsrichting:				
- BIK	1.19	.68	-.73	.52
- Econometrie	-.03	.41	-.75	.43
- AE/KE	referentie		referentie	
- BE-kww	1.62**	.49	-.79*	.39
- BE-financiering	.75	.41	-.68	.39
- BE-organisatie	.14	.37	-1.23**	.39
- BE-marketing	.61	.37	-.96**	.37
- BE-overig	.70*	.35	-1.00**	.35
- Economie-overig	.71	.49	.22	.49
Aantal zoekmaanden	-.01	.04	-.09**	.03
Marktsegmentkenmerken:				
- grote profit-organisatie	-.24	.25	-.08	.21
- kleine profit-organisatie	-.52	.30	-.24	.26
- non-profit sector	referentie		referentie	
-2 Log Likelihood	687.7		890.8	
Likelihood Ratio	42.4**		60.0**	
N cases	717		712	
* Significant op 5%-niveau				
** Significant op 1%-niveau				

De schattingsresultaten in tabel 3.7 laten zien dat mannen vaker binnen het eigen beroependomein terecht komen dan vrouwen. Degenen die gedurende de gehele opleiding een betaalde baan hadden voor minimaal 12 uur per week zijn vaker buiten het eigen beroependomein werkzaam; wellicht omdat zij veelal zijn blijven werken in de baan die zij al hadden toen zij economie gingen studeren. Verder blijkt dat afgestudeerden BE-kww en BE-overig een grotere kans op werk binnen het eigen beroependomein hebben dan afgestudeerden van de meer algemeen gerichte opleidingen AE/KE.

### *Schatting van de kans op een WO-niveau functie*

Daarnaast is de kans geschat dat voor de functie een opleiding op academisch niveau is vereist. Als referentiegroep voor degenen die op hun niveau werken, fungeerden de oudstudenten die onder hun opleidingsniveau werken. De schattingsresultaten in tabel 3.7 laten zien dat ouderen een grotere kans hebben om onder hun opleidingsniveau terecht te komen dan jongeren. Deze kans is eveneens groter naarmate de intrede op de arbeidsmarkt slechter verloopt, dat wil zeggen naarmate men langer naar werk heeft moeten zoeken. Verder blijkt dat oudstudenten die beschikken over voor hun vakgebied relevante werkervaring, opgedaan vóór of tijdens de opleiding, een grotere kans hebben om qua niveau passend werk te krijgen. Wat de gevolgde opleidingsrichting betreft, blijkt dat afgestudeerden AE/KE een grotere kans hebben op werk waarvoor een academische opleiding is vereist dan afgestudeerden van andere opleidingsrichtingen, behoudens BIK, Econometrie, BE-financiering en Economie-overig.

### **3.5 Leidinggeven en inkomen**

Dit hoofdstuk over de kwaliteit van de functies die economen circa anderhalf jaar na het afstuderen vervullen, wordt in deze paragraaf afgesloten met de vraag in hoeverre de betaald-werkende afgestudeerden een leidinggevende functie bekleden en met informatie over de hoogte van het inkomen.

#### *Leidinggeven*

In de enquête is gevraagd of men een leidinggevende functie heeft en, zo ja, aan hoeveel mensen men leiding geeft. Het antwoord op deze vraag geeft een indicatie van de mate waarin men leiding geeft, variërend van 'geen leidinggevende functie' tot 'leiding aan 50 of meer personen'. De antwoorden op deze vraag geven evenwel geen beeld van het niveau waarop leiding wordt gegeven, dit wil zeggen van de opleidingsniveaus van de mensen waaraan men leiding geeft.

Gebleken is een kwart (23%) van de betaald-werkende afgestudeerden in leidinggevende functies werkzaam is. Dit is niet verwonderlijk omdat deze populatie nog aan het begin van de beroeps carrière staat. Het percentage leidinggevers is het hoogst onder oudstudenten BE-overig (36%) en het laagst onder afgestudeerden BIK (7%). Bij de andere opleidingen varieert het aandeel van leidinggevers van 10% bij Economie-overig, 15% bij Econometrie, 16% bij BE-financiering, 17% bij AE/KE, 23% bij BE-kww en 25% bij BE-marketing tot 26% bij BE-organisatie.



### *Schatting van de kans op een leidinggevende functie*

Er is nagegaan welke factoren van invloed zijn op het al dan niet uitoefenen van een leidinggevende functie. In de logistische regressie-analyse van de kans op een leidinggevende functie zijn dezelfde verklarende variabelen gebruikt als eerder bij de analyses van de kans op qua vereiste opleidingsrichting en qua vereist opleidingsniveau passend werk. Echter met dit verschil dat in de onderhavige analyse niet het aantal zoekmaanden is opgenomen maar het aantal maanden dat men reeds in de huidige functie werkzaam is. Het gaat er in deze analyse immers om het effect van baanduur op het al dan niet leidinggeven op het moment van enquêteren te schatten. Om te voorkomen dat extreme waarden een te zware wissel zouden trekken op de analysesresultaten, is het aantal functiemaanden voor degenen die al langer dan twee jaar in de huidige functie werken in de analyse op 25 maanden gesteld. Voor de preciese omschrijving van de verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 2. In de schatting fungeerde *AE/KE* als referentie voor de gevolgde opleidingsrichting en de *non-profit sector* als referentie voor het marktsegment.

De analysesresultaten in tabel 3.8 laten zien dat de kans op een leidinggevende functie niet significant wordt beïnvloed door de leeftijd, noch door de in de analyse opgenomen extra kwalificaties waarover men op het moment van afstuderen beschikt. Verder blijkt dat de opleidingsrichtingen niet significant verschillen van *AE/KE*, die in de schatting als referentiecategorie hebben gefungeerd.

De kans op een leidinggevende functie blijkt wel samen te hangen met het geslacht, het aantal maanden dat men reeds in de functie werkt en het marktsegment waarin men terecht komt. Zo blijkt dat mannen meer kans op een leidinggevende functie hebben dan vrouwen.

Verder blijkt dat de kans op een leidinggevende functie toeneemt naarmate men langer in de functie werkzaam is en dat de kans op een leidinggevende functie in profit-organisaties groter is dan in de non-profit sector.

### *Inkomen*

Als laatste baankenmerk komt het inkomen aan bod, dat betaald-werkende economen zo'n anderhalf jaar na het afstuderen verdienen. Aansluitend bij de definitie die het CBS hanteert bij het jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen, is in de enquête achtereenvolgens voor de hoofdfunctie en eventuele nevenfunctie(s) gevraagd naar het bruto maandinkomen:

- incl. eventuele toeslagen voor onregelmatig werk, ploegendienst, provisie en dergelijke;

- excl. inkomsten uit overwerk en bijzondere uitkeringen zoals 13e maand, winstdeling, gratificatie, vakantiegeld, kinderbijslag, vergoeding voor reiskosten en kleding, en dergelijke.

*Tabel 3.8*  
Logistische regressie-analyse van de kans op een leidinggevende functie

	B	SE
<b>Persoonskenmerken:</b>		
- geslacht: man	.50*	.24
- leeftijd	.07	.06
<b>Extra kwalificaties vóór afstuderen:</b>		
- HO-vooropleiding	-.04	.25
- bestuurlijke ervaring	.08	.20
- relevante werkervaring	.12	.20
- combinatie wo-werk	.06	.23
<b>Opleidingsrichting:</b>		
- BIK	-.87	.84
- Econometrie	-.12	.55
- AE/KE	referentie	
- BE-kww	.38	.45
- BE-financiering	-.22	.49
- BE-organisatie	.53	.45
- BE-marketing	.44	.43
- BE-overig	.66	.41
- Economie-overig	-.63	.62
Aantal functiemaanden	.07**	.01
<b>Marktsegmentkenmerken:</b>		
- grote profit-organisatie	.67*	.29
- kleine profit-organisatie	1.23**	.33
- non-profit sector	referentie	
-2 Log Likelihood	687.7	
Likelihood Ratio	88.8**	
N cases	718	

\* Significant op 5%-niveau  
\*\* Significant op 1%-niveau

Tabel 3.9 laat zien dat betaald-werkende economen zo'n anderhalf jaar na het afstuderen gemiddeld 3930 gulden bruto per maand verdienen. Dit is incl. eventuele nevenfunctie(s). Afgestudeerden BE-overig verdienen gemiddeld het meest en econometristen gemiddeld het minst.

In tabel 3.9 is tevens vermeld hoeveel afgestudeerden minder verdienen dan het wettelijk minimum maandloon en daarmee in feite niet (structureel) in het eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Het wettelijk vastgestelde minimumloon is afhankelijk van de leeftijd en bedraagt voor iemand van tenminste 23 jaar 2160 gulden bruto per maand. De tabel laat zien dat 5% van de betaald-werkende afgestudeerden een inkomen beneden dit minimumloon heeft en dat econometristen

en afgestudeerden AE/KE relatief vaak minder dan het minimumloon verdienen. Hierbij kunnen echter verschillen in de lengte van de werkweek een rol spelen. Om de inkomens hiervoor te corrigeren zijn eveneens de bruto uurlonen berekend (incl. toeslagen, doch excl. nevenfuncties). Per uur verdienen betaald-werkende afgestudeerden gemiddeld 23.3 gulden bruto in hun hoofdfunctie. Afgestudeerden Economie-overig en BE-overig verdienen per uur gemiddeld het meest en econometristen het minst.

#### *Schatting van de hoogte van het inkomen*

Met behulp van lineaire regressie-analyse is gepoogd om na te gaan welke kenmerken van invloed zijn op de hoogte van het bruto uurloon van de betaald-werkende afgestudeerden. Het bruto uurloon (incl. toeslagen) is berekend voor de hoofdfunctie van de afgestudeerden, dus excl. de inkomsten uit eventuele nevenfuncties.

Bij de hoogte van het inkomen kan de gevolgde opleidingsrichting een rol spelen. Daarnaast kunnen eventuele extra kwalificaties waarover oudstudenten beschikken van invloed zijn. Deze extra kwalificaties kunnen verband houden met de vooropleiding en de bestuurlijke- en werkervaring die men vóór of tijdens de economie-opleiding heeft opgedaan. Ook kunnen extra kwalificaties na het afstuderen zijn opgedaan in de vorm van werkervaring en aanvullend onderwijs. Naast de gevolgde opleidingsrichting en eventuele extra kwalificaties kunnen persoonskenmerken, het marktsegment en het beroependomein waar men werkt alsmede kenmerken van de uitgeoefende functie van invloed zijn op de hoogte van het inkomen.

In deze analyse zijn dezelfde variabelen gebruikt voor het operationaliseren van de persoonskenmerken, de gevolgde opleidingsrichting, de eventuele extra kwalificaties, opgedaan vóór of tijdens de opleiding, het marktsegment en het beroependomein als in de eerder beschreven analyses het geval is geweest.

De in de analyse opgenomen eventuele extra kwalificaties, opgedaan na de opleiding, betreffen achtereenvolgens het aantal maanden dat men reeds in de huidige functie werkzaam is (*aantal functiemaanden*), het volgen (gevolgd hebben) van een tweede fase-opleiding/postdoctorale beroepsopleiding (*vervolgopleiding*) of van cursussen (*cursus*). De opgenomen functiekenmerken hebben achtereenvolgens betrekking op een baan waarin men tenminste 33 uur per week werkt (*werkweek >32 uur*), een baan waarvoor (door de werkgever) werkervaring werd vereist (*werkervaring vereist*), het werken in een vast dienstverband (*vaste aanstelling*) en het uitoefenen van een leidinggevende functie (*leidinggevende baan*).

Tabel 3.9  
Bruto maandinkomen (incl. nevenfuncties en toeslagen)

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Gemiddeld bruto maandinkomen*	3810	3380	3860	4010	3860	3730	3940	4200	3990	3930
Lager dan wettelijk minimum maandloon	4%	13%	10%	2%	5%	4%	3%	3%	5%	5%
Gemiddeld bruto uurloon**	22.5	20.2	23.5	23.6	23.3	22.2	22.8	24.5	24.8	23.3

\* In guldens, afgerond op 10 guldens

\*\* In guldens, excl. nevenfuncties, incl. toeslagen

Tabel 3.10  
Lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon

	B	t
Persoonskenmerken:		
- geslacht: man	.25	.57
- leeftijd	.83**	6.53
Extra kwalificaties vóór afstuderen:		
- HO-vooropleiding	-.11	-.21
- bestuurlijke ervaring	.21	.52
- relevante werkervaring	1.07**	2.62
- combinatie wo-werk	.23	.45
Opleidingsrichting:		
- BIK	.57	.49
- Econometrie	-1.36	-1.41
- AE/KE	referentie	
- BE-kww	.50	.57
- BE-financiering	1.08	1.26
- BE-organisatie	-.46	-.53
- BE-marketing	.59	.71
- BE-overig	.20	.26
- Economie-overig	1.54	1.53
Extra kwalificaties na afstuderen:		
- vervolgopleiding	-.34	-.64
- cursus	-.93*	-2.04
- aantal functiemaanden	.09**	3.11
Marktsegmentkenmerken:		
- grote profit-organisatie	-.29	-.56
- kleine profit-organisatie	-1.43*	-2.19
- non-profit sector	referentie	
Kenmerken beroependomein:		
- baan in eigen domein	-.62	-1.22
- baan op WO-nivo	2.04**	4.79
Functiekenmerken:		
- werkweek >32 uur	-4.81**	-5.60
- werkervaring vereist	2.24**	4.90
- vaste aanstelling	3.18**	7.00
- leidinggevende baan	1.05*	2.14
R-kwadraat	.37	*
F	14.3**	**
N cases	643	

Significant op 5%-niveau  
Significant op 1%-niveau

Voor alle verklarende variabelen zijn dummies geconstrueerd, behoudens voor de leeftijd in jaren (*leeftijd*) en het aantal maanden dat men reeds in de huidige functie werkzaam is (*aantal functiemaanden*). Om te voorkomen dat extreme waarden een te zware wissel zouden trekken op de analyseresultaten, is de leeftijd van dertig-plussers ook in deze analyse op 31 jaar gesteld. Om dezelfde reden is ook in deze analyse het aantal functiemaanden voor degenen die al langer dan twee jaar in de huidige functie werken op 25 maanden gesteld. Voor de preciese omschrijving van

de verklarende variabelen wordt verwezen naar bijlage 2. In de schatting fungeerde *AE/KE* als referentie voor de gevolgde opleidingsrichting en de *non-profit sector* als referentie voor het marktsegment. De resultaten van de lineaire regressie-analyse van het bruto uurloon staan vermeld in tabel 3.10.

In de uitgevoerde analyse van het inkomen kon geen significant effect worden vastgesteld van het geslacht. Verder komt naar voren dat de opleidingsrichtingen niet significant verschillen ten opzichte van de referentiecategorie *AE/KE*.

De hoogte van het uurloon wordt bepaald door de leeftijd, de eventuele extra kwalificaties waarover men beschikt, het marktsegment waarin men terecht komt en de functie die men uitoefent. Zo blijkt het inkomen toe te nemen met de leeftijd en het aantal maanden werkervaring. Het inkomen is ook hoger wanneer men reeds op het moment van afstuderen beschikt over voor het vakgebied relevante werkervaring. Het volgen van additionele cursussen gaat samen met een lager uurloon. Wellicht dat deelneming aan cursusonderwijs moet worden gezien als een investering in menselijk kapitaal die pas op de wat langere termijn haar vruchten afwerpt in de vorm van een hoger inkomen. Verder blijkt dat in kleine profit-organisaties slecht wordt verdiend, tenminste vergeleken met de (semi)overheid. Het inkomen blijkt tot slot afhankelijk te zijn van het soort functie, waarbij deeltijdbanen, vaste aanstellingen, banen waarvoor werkervaring is vereist, banen op academisch niveau en leidinggevende banen samengaan met een hoger inkomen.



## 4 Afstemming tussen opleidingskwalificaties en beroepskwalificaties

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt eerst nagegaan welke kwalificaties voor economen van belang zijn bij hun beroepsuitoefening. Vervolgens wordt nagegaan of deze kwalificaties voldoende aan bod zijn gekomen tijdens de opleiding en wat het effect van de gevolgde opleidingsrichting hierbij is.

Kwalificaties, opgevat als meetbare kenmerken van functies/taken, omvatten alle kennis en technieken, vaardigheden en houdingen die voor een goede beroepsuitoefening van belang zijn. Op basis van literatuur over functie-analyse en -inhoud (Algera, 1991) is een lijst opgesteld van 35 kwalificatie-items, die verwijzen naar eisen ten aanzien van:

- technisch-instrumentele kwalificaties, d.w.z. kwalificaties die in een directe en functionele relatie staan met de te leveren arbeidsprestatie;
- sociaal-normatieve kwalificaties, d.w.z. kwalificaties die direct of indirect functioneel zijn voor de sociale en organisatorische context waarbinnen de arbeidsprestatie moet worden geleverd.

De kwalificatie-items zijn zo geformuleerd dat zij voor mensen uit verscheidene werkelden toepasbaar zijn. Schema 4.1 geeft een overzicht van de 35 kwalificatie-items die aan de betaald-werkende economen zijn voorgelegd. Deze items zijn geklassificeerd op basis van indelingen van Algera (1991), Bloom et al. (1956), Frederix (1988) en Nijhof en Streumer (1994).

*Schema 4.1*  
Classificatie van kwalificatie-items

---

#### Technisch-instrumentele kwalificaties

##### Kennis

##### Specifiek economische kennis:

- algemene vaktheoretische kennis
- specialistische vakkennis
- vakspecifieke methoden en technieken
- inzicht in wettelijke regelingen op het eigen vakgebied
- bijhouden van recente ontwikkelingen in het vakgebied
- inzicht in bedrijfsvoering en bedrijfsorganisatie
- inzicht in financieel management van de organisatie

##### Niet-specifiek economische kennis:

- kennis van computerprogrammatuur en informatica



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kennis van kwaliteitszorg en kwaliteitscontrôle</li> <li>- inzicht in administratieve en andere beheerszaken</li> <li>- inzicht in arbeidsrecht, -voorwaarden, -omstandigheden en veiligheid</li> <li>- kennis van financierings- en subsidiemogelijkheden, fondswerving</li> <li>- commerciële kennis en vaardigheden (in-/verkoop, marketing, acquisitie)</li> </ul>
Informatieverwerken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verzamelen van relevante informatie ten behoeve van werkzaamheden</li> <li>- documenteren, registreren, archiveren</li> </ul>
Toepassen kennis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toepassen van (theoretische) kennis en technieken in de praktijk</li> </ul>
Analyseren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analytische, diagnostische en onderzoeksvaardigheden</li> </ul>
Evalueren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- systematische reflexie, terugkoppeling, feedback</li> </ul>
Presenteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- schriftelijke presentatie (brieven, verslagen, rapporten, artikelen)</li> <li>- mondelinge presentatie (telefoneren, presentatie voor publiek)</li> <li>- verzorgen van voorlichting, advies, pr, publiciteit</li> <li>- actieve en passieve beheersing van vreemde talen</li> </ul>
<b>Sociaal-normatieve kwalificaties</b>	
Sociale vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inlevingsvermogen</li> <li>- samenwerken met collega's, werken in teamverband</li> <li>- pedagogisch-didactische vaardigheden (instructie, kennisoverdracht)</li> <li>- leidinggeven</li> <li>- plannen, coördineren en organiseren van activiteiten</li> <li>- contacten leggen en onderhouden met cliënten, patiënten, leerlingen e.d.</li> <li>- onderhandelingstechnische vaardigheden</li> </ul>
Persoonseigenschappen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zelfstandigheid, initiatieven nemen</li> <li>- nauwkeurigheid, accuratesse, zorgvuldigheid</li> <li>- aanpassingsvermogen, flexibiliteit, improvisatievermogen</li> <li>- stressbestendigheid, omgaan met onzekerheid</li> <li>- zelfdiscipline, doorzettingsvermogen</li> <li>- originaliteit, creativiteit, conceptualiteit, innovatief vermogen</li> </ul>

Welnu, aan de betaald-werkende economen is de eerdergenoemde lijst van 35 kwalificatie-items voorgelegd, die voor een goede uitoefening van hun huidige functie mogelijk van belang zijn. Zoals eerder is gezegd, zijn de kwalificatie-items zo geformuleerd dat zij voor mensen uit verscheidene werkvelden toepasbaar zijn. Bij ieder van deze items konden de oudstudenten eerst op een vierpuntsschaal aangegeven in hoeverre zij de betreffende kwalificatie van belang achten voor een goede vervulling van hun huidige werkzaamheden en vervolgens op een driepuntsschaal of in de door hen gevolgde opleiding meer, evenveel of minder aandacht aan de genoemde kwalificatie moet worden besteed (vergeleken met de hoeveelheid aandacht die het desbetreffende kwalificatie-item tijdens hun opleiding heeft gekregen). Het belang voor de beroepsuitoefening en de gewenste aandacht tijdens de opleiding zijn als volgt gecodeerd.

Belang voor beroepsuitoefening		Gewenste aandacht	
onbelangrijk	= 1	minder aandacht gewenst	= -1
vrij onbelangrijk	= 2	evenveel aandacht gewenst	= 0
tamelijk belangrijk	= 3	meer aandacht gewenst	= 1
zeer belangrijk	= 4		

#### 4.2 Beroepsrelevantie van kwalificaties

In paragraaf 3.4 is naar voren gekomen dat 61% van de betaald-werkenden functies uitoefenen die bedoeld zijn voor universitair opgeleiden, dat wil zeggen functies waarvoor een opleiding op academisch niveau is vereist. In deze paragraaf wordt nagegaan welke kwalificaties van belang zijn voor een goede uitoefening van qua niveau passende functies door academisch opgeleide economen. Teneinde de hoeveelheid informatie te beperken, zijn de 35 kwalificatie-items door middel van principale componenten analyse teruggebracht tot negen factoren (eigenwaarde  $\geq 1$ ), die tesamen 59% van de variantie in het factor analytisch model voor hun rekening nemen.

Deze negen factoren staan vermeld in tabel 4.1. In de tabel staan bij iedere factor tevens de kwalificatie-items vermeld, die na varimax rotatie (met Kaiser normalisatie) het beste op de desbetreffende factor laden. Bij iedere factor staat het kwalificatie-item met de hoogste lading steeds als eerste vermeld en het item met de laagste lading steeds als laatste.

**Tabel 4.1**  
Beroepsrelevante factoren in functies op WO-niveau

	Factorlading
<i>Specifiek economische kennis (factor 3):</i>	
- specialistische vakkennis	.78
- vakspecifieke methoden en technieken	.77
- bijhouden van recente ontwikkelingen in het vakgebied	.64
- algemene vaktheoretische kennis	.63
- toepassen van (theoretische) kennis en technieken in de praktijk	.61
- analytische, diagnostische en onderzoeksvaardigheden	.47
<i>Inzicht in bedrijfsmanagement (factor 4):</i>	
- inzicht in financieel management van de organisatie	.82
- inzicht in administratieve en andere beheerszaken	.79
- inzicht in bedrijfsvoering en bedrijfsorganisatie	.77
<i>Financieel-juridisch inzicht (factor 5):</i>	
- inzicht in arbeidsrecht, -voorwaarden, -omstandigheden/veiligheid	.73
- inzicht in wettelijke regelingen op het eigen vakgebied	.70
- kennis van financierings- en subsidiemogelijkheden, fondswerving	.66
<i>Kennis van informatica/kwaliteitscontrôle (factor 9):</i>	
- kennis van computerprogrammatuur en informatica	.79
- kennis van kwaliteitszorg en kwaliteitscontrole	.44
<i>Informatie verzamelen/presenteren (factor 6):</i>	
- schriftelijke presentatie (brieven, verslagen, rapporten, artikelen)	.78
- verzamelen van relevante informatie ten behoeve van werkzaamheden	.64
- mondelinge presentatie (telefoneren, presentatie voor publiek)	.55
<i>Gegevensbeheer (factor 7):</i>	
- documenteren, registreren, archiveren	.61
- nauwkeurigheid, accuratesse, zorgvuldigheid	.52
<i>Beheersing vreemde talen (factor 8):</i>	
- actieve en passieve beheersing van vreemde talen	.75
<i>Sociale vaardigheden (factor 1):</i>	
- contacten leggen en onderhouden met cliënten, patiënten, leerlingen e.d.	.68
- leidinggeven	.61
- onderhandelings-technische vaardigheden	.61
- commerciële kennis en vaardigheden (in-/verkoop, marketing, acquisitie)	.60
- verzorgen van voorlichting, advies, pr, publiciteit	.58
- plannen, coördineren en organiseren van activiteiten	.53
- samenwerken met collega's, werken in teamverband	.50
- pedagogisch-didactische vaardigheden (instructie, kennisoverdracht)	.50
- inlevingsvermogen	.43
<i>Werkhouding (factor 2):</i>	
- zelfdiscipline, doorzettingsvermogen	.73
- stressbestendigheid, omgaan met onzekerheid	.69
- aanpassingsvermogen, flexibiliteit, improvisatievermogen	.69
- zelfstandigheid, initiatieven nemen	.65
- systematische reflexie, terugkoppeling, feedback	.52
- originaliteit, creativiteit, conceptualiteit, innovatief vermogen	.47

Het gaat om de volgende beroepsrelevante factoren:

	Eigenwaarde	Verklaarde variantie
1. <i>Sociale vaardigheden</i>	6.38	18.2%
2. <i>Werkhouding</i>	3.42	9.8%
3. <i>Specifiek economische kennis</i>	2.48	7.1%
4. <i>Inzicht in bedrijfsmanagement</i>	1.71	4.9%
5. <i>Financieel-juridisch inzicht</i>	1.55	4.4%
6. <i>Informatie verzamelen/presenteren</i>	1.39	4.0%
7. <i>Gegevensbeheer</i>	1.28	3.7%
8. <i>Beheersing vreemde talen</i>	1.20	3.4%
9. <i>Kennis van informatica/kwaliteitscontrôle</i>	1.06	3.0%

In tabel 4.1 komt naar voren dat de negen beroepsrelevante kwalificatieclusters bestaan uit zeven technisch-instrumentele kwalificaties die in een directe en functionele relatie staan met de te leveren arbeidsprestatie (namelijk specifiek economische kennis, kennis van informatica/kwaliteitscontrôle, inzicht in bedrijfsmanagement, financieel-juridisch inzicht, informatie verzamelen/presenteren, gegevensbeheer en beheersing van vreemde talen) en twee sociaal-normatieve kwalificaties die direct of indirect functioneel zijn voor de sociale en organisatorische context waarbinnen de arbeidsprestatie moet worden geleverd (namelijk sociale vaardigheden en werkhouding). Verder komt naar voren dat drie van de negen kwalificatieclusters bestaan uit voor economen vakspecifieke kennisgebieden, namelijk specifiek economische kennis, inzicht in bedrijfsmanagement en financieel-juridisch inzicht.

Resumerend, zijn in de principale componentenanalyse drie soorten beroepsrelevante kwalificatieclusters naar voren gekomen, namelijk:

- drie vakspecifieke kennisgebieden (specifiek economische kennis, inzicht in bedrijfsmanagement en financieel-juridisch inzicht);
- vier algemene 'academische' kwalificaties (kennis van informatica/kwaliteitscontrôle, informatie verzamelen/presenteren, gegevensbeheer en beheersing van vreemde talen);
- twee algemene sociaal-normatieve vaardigheden (sociale vaardigheden en werkhouding).

Zoals eerder vermeld, is het belang voor een goede beroepsuitoefening gemeten op een vierpuntsschaal waarbij de waarde '1' is onbelangrijk en de waarde '4' is zeer belangrijk. Tabel 4.2 geeft het gemiddelde belang weer van de waargenomen kwalificatie-items die na varimax rotatie het beste op de desbetreffende factor hebben geladen (zie tabel 4.1). Het waargenomen belang van de oorspronkelijke 35

kwalfiatie-items is hierbij gewogen met behulp van de desbetreffende factorladingen (zie tabel 4.1). Het aldus berekende gewogen gemiddelde van de desbetreffende factor is vervolgens vermenigvuldigd met

1

-----  
de gemiddelde factorlading

om te corrigeren voor het aantal variabelen dat op de desbetreffende factor laadt en daarmee voor verschillen in gemiddelde factorladingen tussen de factoren.

Op bovenstaande wijze berekend, krijgen kwalificatie-items die belangrijker zijn voor de desbetreffende factor een groter gewicht toegekend. Dit is achtereenvolgens gebeurd voor degenen die binnen het eigen beroependomein werken en degenen die in het uitwijkdomein werken. Tabel 4.2 geeft hiervan een beeld.

Tabel 4.2 laat zien dat vaardigheden met betrekking tot het verzamelen en presenteren van informatie het meest belangrijk en financieel-juridisch inzicht het minst belangrijk is voor een goede uitoefening van functies op academisch niveau, zowel binnen het eigen beroependomein als daarbuiten. Verder komt naar voren dat de grootste verschillen tussen de domeinen zich voordoen met betrekking tot specifiek economische kennis en sociale vaardigheden, waarbij specifiek economische kennis significant belangrijker is binnen het eigen domein en sociale vaardigheden significant belangrijker zijn in het uitwijkdomein. Het belang van de andere kwalificaties is minder domeingebonden.

*Tabel 4.2*

Belang van kwalificaties voor functies op WO-niveau in het eigen beroependomein en het uitwijkdomein (gewogen gemiddelden)

	Gemiddeld belang voor de beroepsuitoefening:		
	binnen eigen domein	in uitwijkdomein	Totaal
Informatie verzamelen/presenteren	3.53	3.63	3.55
Werkhouding	3.49	3.55	3.50
Gegevensbeheer	3.21	3.19	3.21
Specifiek economische kennis	3.24	2.94	3.19
Inzicht in bedrijfsmanagement	3.03	3.02	3.03
Sociale vaardigheden	2.95	3.17	2.99
Kennis van informatica/ kwaliteitscontrole	2.89	2.74	2.87
Beheersing vreemde talen	2.78	2.64	2.76
Financieel-juridisch inzicht	2.22	2.19	2.22

Er is ook nagegaan of de opleidingsrichtingen verschillen ten aanzien van het belang dat kwalificaties hebben voor een goede beroepsuitoefening van hun afgestudeerden. Hiervan geeft tabel 4.3 een beeld. Naar voren komt dat vaardigheden met betrekking tot het verzamelen en presenteren van informatie het belangrijkste zijn bij de opleidingsrichtingen BIK, AE/KE, BE-financiering en Economie-overig. Bij BE-kww is de werkhouding het belangrijkste, terwijl bij Econometrie, BE-organisatie, BE-marketing en BE-overig een goede werkhouding en vaardigheden met betrekking tot het verzamelen en presenteren van informatie even belangrijk zijn. Verder kan bij alle opleidingsrichtingen worden geconstateerd dat financieel-juridisch inzicht het minst belangrijk is voor een goede uitoefening van het beroep.

Tabel 4.3 laat verder zien dat:

- inzicht in bedrijfsmanagement relatief belangrijk is voor afgestudeerden BE-kww en minder belangrijk voor econometristen en afgestudeerden AE/KE;
- sociale vaardigheden minder belangrijk zijn voor econometristen dan voor andere afgestudeerden;
- kennis van informatica/kwaliteitscontrole relatief belangrijk is voor oudstudenten BIK en relatief onbelangrijk voor afgestudeerden AE/KE;
- beheersing van vreemde talen relatief onbelangrijk is voor oudstudenten BIK en afgestudeerden BE-organisatie;
- financieel-juridisch inzicht minder belangrijk is voor oudstudenten BIK en econometristen.

De opleidingsrichtingen verschillen nauwelijks van elkaar wat het belang van informatieverzamelen/-presenteren, werkhouding, gegevensbeheer en specifiek economische kennis voor de beroepsuitoefening betreft. Wel komt, resumerend, naar voren dat:

- voor oudstudenten BIK kennis van informatica/kwaliteitscontrole relatief belangrijk is en financieel-juridisch inzicht en beheersing van vreemde talen relatief onbelangrijk;
- voor econometristen inzicht in bedrijfsmanagement, financieel-juridisch inzicht en sociale vaardigheden relatief onbelangrijk zijn;
- voor afgestudeerden AE/KE inzicht in bedrijfsmanagement en kennis van informatica/kwaliteitscontrole relatief onbelangrijk zijn;
- voor afgestudeerden BE-kww inzicht in bedrijfsmanagement relatief belangrijk is;
- voor oudstudenten BE-organisatie beheersing van vreemde talen relatief onbelangrijk is.

Tabel 4.3  
Belang van kwalificaties voor functies op WO-niveau, naar opleidingsrichting (gewogen gemiddelden)

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Informatie verzamelen/ presenteren	3.7	3.4	3.6	3.4	3.6	3.5	3.6	3.5	3.7	3.55
Werkhouding	3.5	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	3.6	3.5	3.6	3.50
Gegevensbeheer	3.0	3.2	3.2	3.4	3.1	3.1	3.1	3.3	3.3	3.21
Specif economische kennis	3.3	3.2	3.1	3.3	3.2	3.0	3.1	3.3	3.3	3.20
Inzicht bedrijfsmanagement	3.2	2.5	2.6	3.4	3.2	3.2	2.9	3.2	2.8	3.03
Sociale vaardigheden	2.8	2.7	2.8	2.9	2.9	3.1	3.2	3.0	3.1	2.99
Kennis van informatica/ kwaliteitscontrole	3.2	3.0	2.6	2.9	2.9	2.8	2.8	3.0	2.8	2.87
Beheersing vreemde talen	2.3	2.9	2.7	2.7	3.0	2.5	3.0	2.7	2.8	2.76
Financieel-juridisch inzicht	1.6	1.7	2.2	2.4	2.4	2.2	2.1	2.4	2.3	2.21

### 4.3 Gewenste aandacht voor kwalificaties

Door het volgen van opleidingen moeten mensen die kwalificaties leren die nodig zijn om meer of minder gespecialiseerde arbeidsprestaties te kunnen leveren. Vanuit de arbeidsmarkt bezien, moet een academische opleiding derhalve in de juiste mate aandacht besteden aan kwalificaties die van belang zijn voor een goede beroepsuitoefening door academisch opgeleiden. Aangezien 39% van de betaald-werkenden functies heeft onder het genoten opleidingsniveau en het in mindere mate beheersen van kwalificaties die voor functies op academisch niveau zijn vereist ertoe kan hebben geleid dat men terecht is gekomen in functies onder academisch niveau, heeft deze paragraaf zowel betrekking op afgestudeerden met qua vereist opleidingsniveau passende functies als op afgestudeerden met functies waarvoor een opleiding op academisch niveau niet is vereist.

Nadat het belang van de verschillende kwalificaties voor de uitoefening van functies op academisch niveau is aangegeven, wordt hieronder derhalve nagegaan of deze kwalificaties tijdens de opleiding wel voldoende aandacht hebben gekregen. Daartoe konden alle betaald-werkende economen, dus ook degenen die onder hun opleidingsniveau werken, op een driepuntsschaal aangeven of aan de eerdergenoemde 35 kwalificatie-items in de door hen gevolgde opleiding meer, evenveel of minder aandacht moet worden besteed (vergeleken met de hoeveelheid aandacht die het desbetreffende kwalificatie-item tijdens hun opleiding heeft gekregen). Zoals eerder vermeld, is de gewenste aandacht gemeten op een driepuntsschaal, waarbij minder aandacht gewenst de waarde -1 heeft, evenveel aandacht gewenst de waarde 0 en meer aandacht gewenst de waarde 1.

Tabel 4.4 geeft de gemiddelde gewenste aandacht weer met betrekking tot de waargenomen kwalificatie-items die na varimax rotatie het beste op de desbetreffende beroepsrelevante factoren hebben geladen (zie tabel 4.1). De kwalificatie-items zijn hierbij gewogen naar rato van hun belang voor de beroepsuitoefening (zie paragraaf 4.2). Tabel 4.4 laat zien dat vaardigheden met betrekking tot het verzamelen en presenteren van informatie best wat meer aandacht zouden mogen krijgen tijdens de opleiding. Daarentegen zijn inzicht in bedrijfsmanagement en vooral gegevensbeheer en financieel-juridisch inzicht volgens de oudstudenten afdoende aan bod gekomen tijdens de opleiding. Aan de twee laatstgenoemde kwalificaties zou volgens afgestudeerden van sommige opleidingsrichtingen zelfs minder aandacht kunnen worden besteed. Volgens econometristen zou aan gegevensbeheer en financieel-juridisch inzicht best wat minder aandacht kunnen worden besteed. Ook oudstudenten BIK, AE/KE en Economie-overig geven te kennen dat financieel-juridisch inzicht minder aandacht behoeft tijdens de opleiding.



Tabel 4.4  
Gewenste aandacht voor kwalificaties door afgestudeerden met functies op en onder WO-niveau (gewogen gemiddelden)

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Informatie verzamelen	.46	.43	.41	.42	.36	.41	.35	.41	.37	.40
/presenteren										
Kennis van informatica	.28	.13	.17	.40	.33	.38	.32	.28	.34	.30
/kwaliteitscontrole	.26	.17	.20	.29	.23	.32	.33	.28	.28	.27
Sociale vaardigheden	.21	.20	.25	.18	.24	.28	.26	.25	.25	.24
Werkhouding	.07	.06	.30	.21	.34	.15	.37	.23	.24	.24
Beheersing vreemde talen	.29	.13	.22	.19	.27	.25	.21	.22	.32	.23
Specif. economische kennis	.25	.13	.08	.26	.22	.26	.11	.20	.14	.18
Inzicht bedrijfsmanagement	.03	-.04	.02	.07	.01	.04	.03	.06	.09	.04
Gegevensbeheer										
Financieel-juridisch inzicht	-.30	-.09	-.03	.08	.03	.09	-.00	.03	-.04	.01

In tabel 4.4 komt verder naar voren dat econometristen en oudstudenten AE/KE, vergeleken met andere afgestudeerden, vaker vinden dat kennis van informatica/kwaliteitscontrole en sociale vaardigheden voldoende aan bod zijn gekomen. Econometristen zijn daarnaast relatief tevreden over de aandacht die beheersing van vreemde talen en specifiek economische kennis hebben gekregen, en afgestudeerden AE/KE over de bestede aandacht aan inzicht in bedrijfsmanagement. Ook oudstudenten BIK zijn relatief tevreden over de aandacht die beheersing van vreemde talen heeft gekregen.

Met behulp van lineaire regressie-analyse is vervolgens nagegaan welke kenmerken van invloed zijn op de wijze waarop oudstudenten de opleiding beoordelen, dat wil zeggen in hoeverre zij vinden dat de negen kwalificatieclusters voldoende aan bod zijn gekomen. De resultaten van deze schattingen worden in tabel 4.5 weergegeven. De afhankelijke variabelen in de negen schattingen zijn de gewogen gemiddelde gewenste aandachtsscores van de individuele respondenten op de negen kwalificatieclusters. Zoals eerder is opgemerkt, zijn de waargenomen gewenste aandachtsscores op de 35 kwalificatie-items gewogen naar rato van hun belang voor de beroepsuitoefening (zie paragraaf 4.2).

Aangezien de gewenste aandacht resulteert uit de confrontatie van vereiste kwalificaties en beschikbare kwalificaties, zijn als verklarende variabelen in iedere schatting steeds twee soorten kenmerken opgenomen, namelijk kwalificaties waarover oudstudenten op het moment van de enquête beschikken en de eerder beschreven negen soorten kwalificaties die van hen bij de beroepsuitoefening worden gevraagd.

Bij de kwalificaties waarover oudstudenten beschikken, gaat het achtereenvolgens om de genoten vooropleiding, de eventuele werk- en bestuurlijke ervaring die men vóór of tijdens de studie heeft opgedaan, de opleidingsrichting waarin men is afgestudeerd, het onderwijs dat men na het afstuderen heeft gevolgd en de lengte van werkervaring na afstuderen. De vereiste kwalificaties betreffen het belang dat de negen kwalificatieclusters voor een goede uitoefening van het beroep hebben.

Voor deze verklarende variabelen zijn dummies geconstrueerd, behoudens voor het aantal maanden dat men in de functie werkzaam is (*aantal functiemaanden*) en het gemiddeld belang van de kwalificatieclusters voor de beroepsuitoefening. In iedere schatting fungeerde AE/KE als referentie voor de gevolgde opleidingsrichting. In bijlage 2 worden de verklarende variabelen nader gedefinieerd.

De onderzoeksresultaten in tabel 4.5 laten zien dat de gewenste aandacht voor kennis en vaardigheden nauwelijks wordt bepaald door de eventuele extra kwalificaties die men voorafgaand, tijdens of na de opleiding heeft opgedaan. Van deze

extra kwalificaties blijken alleen de voor het vakgebied relevante werkervaring die men vóór of tijdens de opleiding heeft opgedaan en het aantal maanden werkervaring van invloed te zijn. Gebleken is dat oudstudenten die vóór of tijdens de opleiding voor het vakgebied relevante werkervaring hebben opgedaan vaker dan anderen van mening zijn dat het stimuleren van een goede werkhouding en sociale vaardigheden best wat meer aandacht zouden mogen krijgen tijdens de opleiding. Naarmate men langer in de functie werkt, zo is verder gebleken, vindt men achteraf bezien dat aan informatica en kwaliteitscontrôle best wat minder aandacht besteed had kunnen worden.

De gewenste aandacht voor kennis en vaardigheden wordt primair ingegeven door het belang dat deze hebben voor een goede beroepsuitoefening. Naarmate informatie verzamelen/presenteren belangrijker is voor de functie, zou men hieraan meer aandacht besteed willen zien. Men wenst meer aandacht voor vreemde talen naarmate de beheersing hiervan belangrijker is voor een goede beroepsuitoefening. Oudstudenten met functies waarin een goede werkhouding en sociale vaardigheden belangrijk zijn, zouden willen dat aan de ontwikkeling hiervan meer aandacht zou worden besteed. Oudstudenten met functies waarin het beheren van gegevens belangrijk is, zouden niet alleen willen dat er meer aandacht wordt besteed aan gegevensbeheer maar ook aan financieel-juridisch inzicht. Oudstudenten met functies waarvoor specifiek economische kennis belangrijk is, wensen dat er minder aandacht wordt besteed aan inzicht in bedrijfsmanagement, financieel-juridisch inzicht, kennis van informatica/kwaliteitscontrôle, gegevensbeheer en het stimuleren van sociale vaardigheden en een goede werkhouding, en meer aandacht aan specifiek economische kennis. Oudstudenten met functies waarvoor inzicht in bedrijfsmanagement relevant is, zouden daarentegen minder aandacht besteden aan specifiek economische kennis en meer aan bedrijfsmanagement. Oudstudenten met functies waarin kennis van informatica/kwaliteitscontrôle belangrijk is, vinden dat hieraan best wat meer aandacht zou mogen worden besteed ten koste van financieel-juridisch inzicht. Werkenden waarvoor financieel-juridisch inzicht belangrijk is, willen dat er minder aandacht wordt besteed aan inzicht in bedrijfsmanagement en meer aandacht aan financieel-juridische kennis.

Met betrekking tot sommige kennisgebieden en vaardigheden, namelijk specifiek economische kennis, kennis van informatica/kwaliteitscontrôle, beheersing van vreemde talen en sociale vaardigheden, speelt bij de gewenste aandacht niet alleen het belang voor de beroepsuitoefening maar ook de gevolgde opleidingsrichting een, zij het bescheiden, rol. Vergeleken met afgestudeerden AE/KE, die in de schattingen als referentiegroep hebben gefungeerd, zouden econometristen willen dat er minder aandacht wordt besteed aan specifiek economische kennis en beheersing van vreemde talen, zouden oudstudenten BE-kww meer aandacht besteed willen zien aan informatica/kwaliteitscontrôle en aan sociale vaardigheden,

en zouden oudstudenten BE-organisatie eveneens willen dat er meer aandacht wordt besteed aan informatica/kwaliteitscontrole.

*Tabel 4.5a*

Lineaire regressie-analyse van de gewenste aandacht voor kwalificaties door afgestudeerden met functies op en onder WO-niveau

	Informatie verzamelen /presenteren		Werkhouding		Gegevensbeheer	
	B	t	B	t	B	t
<b>I Beschikbare kwalificaties</b>						
Extra kwalificaties vóór afstuderen:						
- HO-vooropleiding	-.04	-1.13	-.01	-.24	.05	1.42
- bestuurlijke ervaring	.01	.39	-.02	-.88	-.03	-1.16
- relevante werkervaring	.01	.37	.05*	2.20	.00	.01
- combinatie wo-werk	.03	.94	.04	1.37	.04	1.06
Opleidingsrichting:						
- BIK	.12	1.41	-.02	-.23	-.01	-.09
- Econometrie	.07	1.08	-.05	-.79	-.07	-.94
- AE/KE	referentie		referentie		referentie	
- BE-kww	.07	1.14	-.01	-.15	.01	.22
- BE-financiering	-.02	-.27	.04	.76	.02	.33
- BE-organisatie	.02	.28	.04	.70	-.01	-.09
- BE-marketing	-.02	-.28	.00	.03	-.00	-.05
- BE-overig	.05	.93	.03	.70	.03	.49
- Economie-overig	-.04	-.57	-.02	-.39	.04	.51
Extra kwalificaties na afstuderen:						
- vervolgopleiding	-.02	-.42	-.04	-1.26	-.04	-1.01
- cursus	-.00	-.08	-.01	-.19	-.04	-1.29
- aantal functiemaanden	-.00	-.77	.00	.89	-.00	-.09
<b>II Vereiste kwalificaties</b>						
Informatie verzamelen/presenteren	.23**	7.79	.00	.06	.01	.21
Werkhouding	.01	.20	.21**	6.62	.01	.34
Gegevensbeheer	.03	1.38	-.03	-1.30	.22**	8.55
Specifiek economische kennis	-.03	-1.39	-.05*	-2.27	-.07**	-2.83
Inzicht in bedrijfsmanagement	-.00	-.09	-.03	-1.78	-.01	-.50
Sociale vaardigheden	-.04	-1.06	.02	.68	.04	1.02
Kennis van informatica/kwaliteitscontrole	-.02	-.89	.02	.84	.01	.30
Beheersing vreemde talen	.00	.23	.02	1.58	.01	.86
Financieel-juridisch inzicht	.03	1.39	-.03	-1.57	.01	.30
Gecorrigeerde R-kwadraat	.11		.11		.12	
F	4.47**		4.34**		4.79**	
N cases	690		681		680	

\* Significant op 5%-niveau

\*\* Significant op 1%-niveau

Tabel 4.5b

	Specifiek economische kennis		Inzicht in bedrijfsman.		Sociale vaardigheden	
	B	t	B	t	B	t
<b>I Beschikbare kwalificaties</b>						
Extra kwalificaties vóór afstuderen:						
- HO-vooropleiding	-.03	-1.18	.01	.23	.01	.23
- bestuurlijke ervaring	.02	.70	.01	.29	-.00	-.08
- relevante werkervaring	.03	1.30	-.04	-1.57	.05*	2.19
- combinatie wo-werk	-.04	-1.62	-.01	-.43	.02	.77
Opleidingsrichting:						
- BIK	.10	1.44	.06	.66	.09	1.44
- Econometrie	-.10*	-1.96	.04	.66	.02	.32
- AE/KE	referentie		referentie		referentie	
- BE-kww	-.02	-.46	.09	1.48	.13**	2.81
- BE-financiering	.06	1.34	.04	.74	.04	.98
- BE-organisatie	.07	1.55	.03	.45	.07	1.47
- BE-marketing	-.01	-.26	-.05	-.94	.06	1.48
- BE-overig	.00	.11	.01	.26	.07	1.73
- Economie-overig	.07	1.33	.01	.19	.03	.62
Extra kwalificaties na afstuderen:						
- vervolgopleiding	-.02	-.70	-.03	-.78	-.02	-.80
- cursus	-.01	-.33	-.04	-1.43	.01	.55
- aantal functiemaanden	-.00	-.52	.00	.77	-.00	-1.73
<b>II Vereiste kwalificaties</b>						
Informatie verzamelen/presenteren	.03	1.52	.01	.51	.02	.88
Werkhouding	.02	.56	.07	1.89	-.01	-.38
Gegevensbeheer	-.00	-.22	-.02	-.66	.02	.82
Specifiek economische kennis	.15**	8.02	-.09**	-3.72	-.06**	-3.55
Inzicht in bedrijfsmanagement	-.05**	-3.13	.21**	10.40	-.01	-.78
Sociale vaardigheden	-.01	-.23	.04	1.35	.28**	11.44
Kennis van informatica/kwaliteitscontrole	-.00	-.17	.01	.33	-.01	-.78
Beheersing vreemde talen	.00	.02	-.00	-.17	.00	.06
Financieel-juridisch inzicht	-.02	-1.19	-.05**	-2.66	-.01	-.91
Gecorrigeerde R-kwadraat						
F	.13		.21		.28	
	5.36**		8.61**		11.59**	
N cases	682		687		666	
* Significant op 5%-niveau						
** Significant op 1%-niveau						

Tabel 4.5c

	Kennis informatica/ kwaliteitscontrole		Beheersing vreemde talen		Fin.-juridisch inzicht	
	B	t	B	t	B	t
<b>I Beschikbare kwalificaties</b>						
Extra kwalificaties vóór afstuderen:						
- HO-vooropleiding	.04	.85	-.01	-.11	.01	.18
- bestuurlijke ervaring	.03	.96	.03	.79	-.01	-.45
- relevante werkervaring	.05	1.46	-.01	-.24	.01	.29
- combinatie wo-werk	-.03	-.78	.06	1.20	-.03	-.70
Opleidingsrichting:						
- BIK	-.06	-.60	-.13	-.97	-.10	-1.02
- Econometrie	-.12	-1.53	-.24*	-2.40	.08	1.00
- AE/KE	referentie		referentie		referentie	
- BE-kww	.17*	2.48	-.04	-.44	.08	1.12
- BE-financiering	.11	1.65	.04	.47	.04	.64
- BE-organisatie	.14*	2.06	-.05	-.60	.09	1.29
- BE-marketing	.08	1.16	.08	.91	.07	1.15
- BE-overig	.05	.82	-.02	-.26	.06	.94
- Economie-overig	.12	1.56	-.07	-.69	-.02	-.24
Extra kwalificaties na afstuderen:						
- vervolgopleiding	-.01	-.28	.04	.76	-.04	-.85
- cursus	.02	.49	.00	.10	-.01	-.25
- aantal functiemaanden	-.01**	-4.01	-.00	-.69	-.00	-1.42
<b>II Vereiste kwalificaties</b>						
Informatie verzamelen/presenteren	.04	1.21	.04	.90	-.01	-.41
Werkhouding	-.02	-.46	-.07	-1.38	.02	.41
Gegevensbeheer	-.04	-1.51	-.02	-.45	.05*	1.96
Specifiek economische kennis	-.10**	-3.69	-.05	-1.40	-.08**	-3.06
Inzicht in bedrijfsmanagement	.00	.12	.00	.01	.01	.32
Sociale vaardigheden	.00	.02	.05	1.12	.04	1.09
Kennis van informatica/ kwaliteitscontrole	.28**	11.65	-.01	-.45	-.05*	-2.09
Beheersing vreemde talen	-.00	-.14	.24**	11.97	.02	1.21
Financieel-juridisch inzicht	-.01	-.60	-.04	-1.39	.28**	11.99
Gecorrigeerde R-kwadraat						
F	.21		.20		.24	
	8.77**		8.17**		10.19	
N cases	690		692		682	
* Significant op 5%-niveau						
** Significant op 1%-niveau						



## 5 Opleiding achteraf gezien

Dit laatste hoofdstuk bevat een algemene evaluatie van de opleiding door de afgestudeerden. Eerst geven de economen hun algemeen oordeel over de aansluiting tussen opleiding en werk. Vervolgens komt hun behoefte en deelname aan bijscholing aan bod. Tot slot is gevraagd of de afgestudeerden, achteraf gezien, wederom dezelfde economie-opleiding zouden kiezen.

### *Algemeen oordeel over de aansluiting tussen opleiding en werk*

De overgrote meerderheid (82%) van de betaald-werkende afgestudeerden beoordeelt de aansluiting tussen de door hen gevolgde economie-opleiding en het werk dat zij ten tijde van de enquête uitoefenen als goed of voldoende. Wat dit betreft, zijn econometristen (68%) en afgestudeerden AE/KE (74%) wat minder vaak tevreden dan afgestudeerden van de opleidingsrichtingen BE-financiering (82%), BE-organisatie (82%), Economie-overig (82%), BE-kww (83%), BE-overig (83%), BE-marketing (88%) en BIK (100%).

### *Behoefte en deelname aan bijscholing*

Centraal hieronder staat de vraag in hoeverre de afgestudeerden behoefte hebben aan bijscholing en in hoeverre zij daadwerkelijk hebben deelgenomen aan bijscholing. In aansluiting hierop is nagegaan aan welk soort instelling men bijscholing heeft gevolgd en met welk doel.

Bijna de helft (46%) van alle afgestudeerden heeft behoefte aan bijscholing<sup>2</sup>. In tabel 5.1 komt verder naar voren dat een kwart van alle afgestudeerden (26%) daadwerkelijk heeft deelgenomen aan bijscholing. De behoefte aan bijscholing (46%) leidt dus niet noodzakelijkerwijze tot daadwerkelijke deelname aan bijscholing (26%), wellicht mede als gevolg van het ontbreken van voldoende geschikt bijscholingsaanbod. Afgestudeerden van de opleidingsrichtingen Economie-overig, Econometrie en BIK hebben overigens iets vaker dan anderen daadwerkelijk bijscholing gevolgd.

Van de deelnemers aan een bijscholingscursus volgt (of volgde) ruim een derde (37%) deze cursus aan een particulier opleidingsinstituut, een kwart (27%) aan een universiteit, 20% bij een bedrijfstakorganisatie, 10% in het eigen bedrijf/instelling, 3% aan een hogeschool en 4% anderszins.

---

2. Aan de faculteiten is via de faculteitsrapportage doorgegeven aan welk soort bijscholing de afgestudeerden behoefte hebben.



Tabel 5.1  
Bijscholing

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mrkt	BE-over	Ec-over	Tot
Behoeftte aan bijscholing	42%	44%	51%	43%	44%	48%	45%	49%	63%	47%
Deelgenomen aan bijscholing	31%	32%	23%	24%	26%	25%	26%	25%	33%	26%

Bijna de helft (45%) van de deelnemers aan een bijscholingscursus geeft specialisatie en verdieping van het vakgebied als belangrijkste motief op voor het volgen van de cursus. Eén op iedere drie deelnemers (35%) noemt verbreding van het vakgebied als voornaamste motief. Bijblijven in het vakgebied is voor 8% van de cursisten de voornaamste reden voor het volgen van de cursus en omscholing voor 3%. De resterende 9% van de deelnemers heeft vanwege diverse andere redenen geparticipeerd aan bijscholing.

#### *Algemeen oordeel over de genoten opleiding*

Tot besluit komt de vraag aan bod of de afgestudeerden, achteraf gezien, opnieuw de door hen aan de universiteit gevolgde opleiding zouden kiezen. Deze vraag kan worden beschouwd als indicatie van hun algemeen oordeel over de genoten opleiding.

Tabel 5.2 laat zien dat de meeste oudstudenten (81%), achteraf gezien, opnieuw dezelfde opleidingsrichting aan de economische faculteit zouden kiezen. Eén op iedere zeven afgestudeerden (15%) zou voor een andere academische opleiding kiezen (andere economische opleidingsrichtingen en met name bedrijfskunde worden het vaakst als alternatief genoemd). Slechts 4% betreurt de destijds genomen studiekeuze: zij zouden, achteraf gezien, niet zijn gaan studeren maar bijvoorbeeld direct zijn gaan werken (1%) of een niet-universitaire opleiding (met name een HEAO-opleiding) zijn gaan volgen (3%).

Met betrekking tot het algemeen oordeel over de genoten opleiding hebben zich nauwelijks verschillen tussen de afgestudeerden van de onderscheiden opleidingsrichtingen gemanifesteerd.

Tabel 5.2  
Genomen studiekeuze, achteraf gezien

	BIK	Ectrie	AE/KE	BE-kww	BE-fin	BE-org	BE-mkt	BE-over	Ec-over	Tot
Zou dezelfde WO-opleiding opnieuw kiezen	77%	81%	77%	83%	84%	74%	87%	80%	81%	81%
Zou andere WO-opleiding kiezen	20%	19%	19%	13%	12%	19%	9%	15%	14%	15%
Zou opleiding buiten WO kiezen	3%	0%	1%	3%	2%	6%	4%	4%	5%	3%
Zou niet zijn gaan studeren	0%	0%	3%	1%	3%	1%	1%	1%	0%	1%
Totaal n (=100%)	35	63	91	108	116	104	141	193	58	909

## Literatuur

- Algera, J.A. (redactie, 1991), *Analyse van arbeid vanuit verschillende perspectieven*, Swets & Zeitlinger, Amsterdam/Lisse.
- Bloom, B.S. et al. (1956), *Taxonomy of the Educational Objectives. Handbook 1: Cognitive Domain*, David McKay Inc., New York.
- Frederix, L.L.M. (1988), *Visies op HBO en beroepspraktijk. Een exploratief onderzoek naar visies van experts op de toekomstige relatie van HBO en beroepspraktijk*.
- Nijhof, W.J., J.N. Streumer (1994), *Verbreed beroepsonderwijs*, Universiteit Twente, Faculteit der Toegepaste Onderwijskunde, Vakgroep Curriculumtechnologie, Enschede.



## Bijlage 1 Samenstelling opleidingsclusters

In het onderstaande schema wordt een overzicht gegeven van de opleidingen, opleidingsrichtingen en specialisaties die zijn vertegenwoordigd in de WO-Scanner Economie. Ten behoeve van een overzichtelijke presentatie is een aantal verwante opleidingsrichtingen in de rapportage samengevoegd. Dit vanwege de betrouwbaarheid van de gegevens en/of het op landelijk niveau kunnen vergelijken van aan elkaar verwante opleidingen. Bij de afgestudeerden waarvan informatie over de opleidingsrichting en/of de specialisatie ontbreekt, betreft de opleidingsinformatie het hogere aggregatieniveau.

### ECONOMIE

Opleiding	Opleidingsrichting	Specialisatie
Bestuurlijke Informatiekunde	Bedrijfsvariant	organisatie van de onderneming
	Informatiekunde-variant	informatiesystemen
	Informatica-variant	informatica
Econometrie	Algemene econometrie	
	Wiskundige economie	
	Bedrijfseconometrie	
	Besliskunde	
	Besliskunde & informatica	
Economie	Algemene economie	macro-economie
		micro-economie
		geld-, krediet- en bankwezen
		openbare financiën
		intern. econ. betrekkingen
		arbeidsverhoudingen
		econ. v/d ontwikkelingslanden
		politieke economie en mij. orde

	reg. economie en econ. geografie
Kwantitatieve economie	
Bedrijfseconomie	
Kosten, waarde, winst	kosten, waarde, winst
Financiering	ondernemingsfinanciering financiering & belegging
Organisatie	organisatie v/d onderneming organisatie
Marketing	marketing marktonderzoek
BE-overig (incl. specialisatie onbekend)	informatiesystemen agrarische economie economie v/d gezondheidszorg berichtgeving accountancy bestuurlijke informatiekunde
Economie-overig (incl. richting onbekend)	
Vrij doctoraal	
Fiscale economie	
Internationaal Management	

## Bijlage 2 Verklarende variabelen

<i>Geslacht: man</i>	dummy = 1 indien respondent man is.
<i>Leeftijd</i>	leeftijd in jaren op het moment van de enquête.
<i>HO-vooropleiding</i>	dummy = 1 indien respondent eerder een HBO- of WO-opleiding heeft voltooid.
<i>Bestuurlijke ervaring</i>	dummy = 1 indien respondent vóór of tijdens de opleiding bestuurlijke ervaring heeft opgedaan.
<i>Vroegere werkervaring</i>	dummy = 1 indien respondent vóór of tijdens de opleiding voor het vakgebied relevante (on)betaalde werkervaring heeft opgedaan.
<i>Combinatie wo-werk</i>	dummy = 1 indien respondent gedurende de gehele opleiding betaald werk heeft verricht voor minimaal 12 uur per week.
Opleidingsrichting:	
- <i>BIK</i>	dummy = 1 indien bestuurlijke informatiekunde;
- <i>Econometrie</i>	dummy = 1 indien econometrie;
- <i>AE/KE</i>	dummy = 0 indien algemene economie of kwantitatieve economie (referentiecategorie)
- <i>BE-kww</i>	dummy = 1 indien bedrijfseconomie: kosten, waarde, winst;
- <i>BE-financiering</i>	dummy = 1 indien bedrijfseconomie: financiering;
- <i>BE-organisatie</i>	dummy = 1 indien bedrijfseconomie: organisatie;
- <i>BE-marketing</i>	dummy = 1 indien bedrijfseconomie: marketing;
- <i>BE-overig</i>	dummy = 1 indien overige specialisatie binnen bedrijfseconomie;
- <i>Economie-overig</i>	dummy = 1 indien fiscale economie, vrij doctoraaltracé economie, economie niet nader aangeduid of internationaal management.
<i>Vervolgopleiding</i>	dummy = 1 indien respondent tweede fase-opleiding of postdoctorale beroepsopleiding volgt.
<i>Cursus</i>	dummy = 1 indien respondent cursorisch onderwijs volgt.
<i>N maanden na afstuderen</i>	Aantal maanden tussen afstudeermaand en enquêtemaand.
<i>Aantal zoekmaanden betaalde baan.</i>	Aantal maanden werkzoekend tussen afstuderen en eerste betaalde baan.



<i>Aantal functiemaanden</i>	Verblijfsduur in maanden in de huidige baan.
Marktsegment:	
- <i>Grote profit-organisatie</i>	dummy = 1 indien respondent werkt in een profit-organisatie met 50 of meer personeelsleden;
- <i>Kleine profit-organisatie</i>	dummy = 1 indien respondent werkt in een profit-organisatie met minder dan 50 personeelsleden;
- <i>Non-profit sector</i>	dummy = 0 indien respondent werkt in een non-profit-organisatie (referentiecategorie).
<i>Werkweek &gt;32 uur</i>	dummy = 1 indien respondent meer dan 32 uur per week in dezelfde betaalde baan werkt.
<i>Vaste aanstelling</i>	dummy = 1 indien respondent een vaste aanstelling heeft (incl. proeftijd bij vaste baan)
<i>Baan in eigen domein</i>	dummy = 1 indien voor de baan (door de werkgever) de zelf gevolgde opleidingsrichting of een daaraan verwante richting werd vereist.
<i>Baan op WO-nivo</i>	dummy = 1 indien voor de baan (door de werkgever) een opleiding op academisch niveau werd vereist.
<i>Werkervaring vereist</i>	dummy = 1 indien voor de baan werkervaring (door de werkgever) werd vereist.
<i>Leidinggevende baan</i>	dummy = 1 indien leiding aan andere medewerkers wordt gegeven.